



Sygn. akt I PK 164/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w Ł.

o odszkodowanie, nagrodę, wyrównanie wynagrodzenia chorobowego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 21 lutego 2012 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w części odnoszącej się do odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania przez pomijanie powódki przy typowaniu w szkoleniach podnoszących kwalifikacje oraz w zakresie awansowania i wynagradzania pracowników wykonujących tę samą pracę za okres od maja 2006 r. do października 2008 r., zawartej w punktach 1. i 2. zaskarżonego wyroku, oraz w całości

w punkcie 3. i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w P. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. oddała skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powódka A. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Urzędu Kontroli Skarbowej w Ł. następujących kwot: 1) 1.126 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie rozwiązania stosunku pracy; 2) 1.126 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania przez pomijanie powódki przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; 3) 30.987 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zakresie awansowania oraz wynagradzania pracowników wykonujących taką samą pracę za okres od maja 2006 r. do października 2008 r., 4) 1.000 zł tytułem nagrody (zdaniem powódki premii) z funduszu nagród za I kwartał 2008 r.; 5) 1.125,48 zł tytułem wyrównania zaniżonego zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby za okres od maja 2006 r. do października 2008 r.

Sąd Rejonowy w P. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 29 grudnia 2010 r., ...187/09, uwzględnił powództwo częściowo: 1) zasądził od pozwanego Urzędu na rzecz powódki kwotę 1.317 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za naruszenie obowiązku równego traktowania przy typowaniu do awansowania; 2) w zakresie żądania obejmującego wyrównanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych przekazał sprawę Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T. jako organowi właściwemu, 3) oddalił powództwo w pozostałej części oraz 4) postanowił nie obciążać powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że 1 czerwca 1996 r. powódka rozpoczęła pracę w Urzędzie Skarbowym w P. Z dniem 2 lutego 2004 r. została przeniesiona do Urzędu Kontroli Skarbowej w Ł. Ośrodka Zamiejscowego w P. W pozwanym Urzędzie powódka została zatrudniona na stanowisku starszego referendarza. Na tym stanowisku są u strony pozwanej zatrudniani pracownicy bezpośrednio po ukończeniu studiów. Powódka pracowała początkowo w Sekcji Postępowań Przygotowawczych, a od 1 maja 2006 r. przeniesiono ją do Wydziału Kontroli Podatkowej. W dniu 7 lipca 2004 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wyrażenie zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej. Pracodawca wyraził na to zgodę, a przełożeni zapewnili powódkę, że po zdaniu egzaminu radcowskiego zostanie zatrudniona w charakterze radcy prawnego. Od 2006 r. funkcję wicedyrektora pozwanego Urzędu odpowiedzialnego za pracę Ośrodka Zamiejscowego w P. powierzono Z. B. W kwietniu 2007 r. powódka zdała z wynikiem pozytywnym egzamin kwalifikacyjny na inspektora kontroli skarbowej. Nie awansowano jej jednak na wyższe stanowisko. W kwietniu i maju 2008 r. powódka zdała egzamin radcowski i 31 maja 2008 r. została wpisana na listę radców prawnych. W dniu 9 czerwca 2008 r. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie jej w charakterze radcy prawnego. Pracodawca odmówił, powołując się na „zabezpieczenie bieżących potrzeb w zakresie obsługi prawnej”. Pismem z 30 września 2008 r. powódka wystąpiła do pracodawcy o weryfikację podstawy wyliczenia zasiłku chorobowego, uznając ją za zaniżoną (nie uwzględniono wypłaconych nagród), a w przypadku stwierdzenia zaniżenia świadczenia – o jego wyrównanie. W odpowiedzi Dyrektor Urzędu wyjaśnił, że podstawa wymiaru zasiłku została ustalona prawidłowo w oparciu o informację otrzymaną z ZUS. Od 1 stycznia 2006 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.514,12 zł. Od 1 stycznia 2008 r. uległo ono podwyższeniu do 2.571,94 zł. W latach 2006-2008 powódka otrzymywała ponadto dodatek skarbowy w wysokości 250 zł. Pismem z 14 lipca 2008 r. powódka złożyła pozwanemu Urzędowi ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, na co pracodawca nie wyraził zgody. W tej sytuacji w piśmie z 31 lipca 2008 r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, domagając się

skrócenia okresu wypowiedzenia do 2 miesięcy. Pracodawca nie wyraził zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia.

Do końca swojego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie, tj. do 31 października 2008 r., powódka była zatrudniona na stanowisku starszego referendarza, mimo pomyślnie zdanego egzaminu kwalifikacyjnego na inspektora kontroli skarbowej oraz egzaminu radcowskiego. Jej przełożeni nie występowali z wnioskami awansowymi dotyczącymi powódki (w celu awansowania jej na wyższe stanowisko związane z wyższym wynagrodzeniem), ponieważ uważali, że powódka – dysponując zgodą pracodawcy na odbywanie aplikacji radcowskiej (z prawem zwolnienia od świadczenia pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach aplikacyjnych w wymiarze dwóch dni w tygodniu) – znajdowała się w sytuacji uprzywilejowanej w porównaniu do pozostałych pracowników. Z zeznań przesłuchanych świadków wynikało, że wicedyrektor Z. B. nie wyrażał zgody na awans powódki, ponieważ poprzedni dyrektor udzielił zgody na zwalnianie powódki z pracy na zajęcia w ramach aplikacji radcowskiej. W rozmowie z powódką Z. B. potwierdził, że traktuje ją jako pracownika uprzywilejowanego ze względu na odbywanie aplikacji radcowskiej.

Na dzień rozwiązania stosunku pracy z powódką, czyli 31 października 2008 r., wynagrodzenie zasadnicze starszego komisarza skarbowego kształtowało się na poziomie od 2.700,54 zł do 3.764,22 zł. Wysokość wynagrodzenia zależała od stażu pracy, prawa do dodatku stażowego, wykształcenia. Pismem z 25 listopada 2008 r. przyznano powódce wynagrodzenie zasadnicze za okres od 1 stycznia do 31 października 2008 r. w kwocie 2.667,47 zł.

W pozwanym Urzędzie obowiązuje regulamin przyznawania nagród, zgodnie z którym nagrody przyznawane są za szczególne osiągnięcia. Nagrody przyznaje dyrektor Urzędu w oparciu o wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, pozytywnie zaopiniowany przez wicedyrektora. Powódce wypłacono następujące nagrody: w maju 2007 r. – 1.200 zł, w sierpniu 2007 r. – 1.500 zł, w grudniu 2007 r. – 150 zł. W pozwanym Urzędzie istniał zwyczaj, zgodnie z którym podstawą przyznania nagrody były ustalenia kontroli skarbowej wskazujące na przypis przekraczający kwotę 50.000 zł. W 2008 r. powódka uczestniczyła w kontroli skarbowej w Spółce z o.o. D. w B. Udział powódki w tej kontroli ustalono

ostatecznie na 30%, a wysokość przypisu przekroczyła kwotę 50.000 zł. W związku z przedmiotową kontrolą inspektor kontroli skarbowej L. B. otrzymał nagrodę za I kwartał 2008 r. Bezpośrednia przełożona nie wniosowała natomiast o przyznanie nagrody powódce w związku z tą kontrolą.

W latach 2003–2009 egzamin na stanowisko inspektora kontroli skarbowej zdały w pozwanym Urzędzie dwie osoby zatrudnione na stanowisku referendarza i trzy zatrudnione na stanowisku starszego referendarza (w tym powódka). Na dzień 31 października 2008 r. nie było w pozwanym Urzędzie osoby (oprócz powódki) zatrudnionej na stanowisku starszego referendarza, która legitymowałaby się zdany egzaminem na inspektora kontroli skarbowej w latach 2004-2008 i wyższym wykształceniem prawniczym lub administracyjnym. O powódce krążyła opinia, że ma trudną drogę do awansu, ponieważ została przyjęta do pracy przez poprzedniego dyrektora, który wyraził zgodę na odbywanie przez nią aplikacji radcowskiej.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie. W zakresie roszczenia o wyrównanie zasiłku chorobowego, rzekomo zaniżonego z powodu przyjęcia niewłaściwej podstawy wymiaru świadczenia, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zasiłek chorobowy jest świadczeniem z ubezpieczeń społecznych, a pracodawca pełni jedynie funkcję jego płatnika, nie posiadając uprawnień do ustalenia prawa do zasiłku i jego wysokości. W takiej sprawie organem rzeczowo właściwym do rozstrzygnięcia sporu jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a nie sąd powszechny. Do czasu wydania decyzji organu rentowego występuje czasowa niedopuszczalność drogi sądowej. Dlatego żądanie pozwu w zakresie tego roszczenia zostało przekazane organowi rentowemu celem wydania stosownej decyzji. Jeśli zaś chodzi o wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby (art. 92 k.p.), to roszczenie w tym zakresie nie zostało – w ocenie Sądu – sprecyzowane co do podstawy faktycznej i wysokości w stopniu wystarczającym do oceny jego zasadności.

W odniesieniu do roszczenia o zapłatę kwoty 1.000 zł tytułem nagrody z funduszu nagród za I kwartał 2008 r., Sąd Rejonowy przyjął, że dochodzone świadczenie pieniężne – wbrew twierdzeniom powódki – jest nagrodą, a nie premią.

Powódce nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody. Warunki nagradzania ustalone w regulaminie przyznawania pracownikom nagród uprawniały bezpośredniego przełożonego pracownika jedynie do wystąpienia z wnioskiem o nagrodę. Przyznanie nagrody było uzależnione od pozytywnej opinii wicedyrektora, a ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody i o jej wysokości podejmował dyrektor pozwanego Urzędu. Regulamin nie przewidywał żadnych obiektywnych i niezależnych od decyzji przełożonych okoliczności czy zdarzeń powodujących uruchomienie prawa do nagrody. Zarówno samo przyznanie świadczenia, jak i ustalenie jego wysokości, zostało pozostawione swobodnej decyzji pracodawcy, wyłączonej spod kontroli sądu pracy. Skoro przełożona powódki nie wystąpiła z wnioskiem o przyznanie pracownicy nagrody, to tym samym nie doszło do uruchomienia procedury pozwalającej dyrektorowi Urzędu na podjęcie decyzji o przyznaniu (odmowie przyznania) nagrody. Okoliczności związane z brakiem wniosku o przyznanie powódce nagrody podlegały natomiast ocenie w kontekście podnoszonego przez powódkę zarzutu nierównego traktowania jej w zatrudnieniu.

Rozważając kwestię naruszenia zasady równego traktowania pracowników, Sąd Rejonowy uznał, że w stosunku do powódki miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia, ponieważ powódka nie była traktowana na równi z innymi porównywalnymi pracownikami w zakresie awansowania na wyższe stanowisko oraz w zakresie wysokości wynagrodzenia (w tym przyznania nagrody). Powódka została pracownikiem pozwanego Urzędu, mając już doświadczenie zawodowe wynikające z pracy w administracji skarbowej. Została zatrudniona na stanowisku starszego referendarza i na tym stanowisku pracowała przez cały okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Na takim stanowisku pozwany Urząd zatrudnia osoby nowo przyjęte do pracy, bezpośrednio po zakończeniu studiów, bez doświadczenia zawodowego. W trakcie zatrudnienia powódka nie została przez pracodawcę awansowana na wyższe stanowisko oraz pod względem wynagrodzenia, mimo że – jak wynika z zeznań świadków – była pracownikiem sumiennym, pilnym, dbającym o poszerzenie swoich kwalifikacji. W czasie zatrudnienia powódka ukończyła z pozytywnym wynikiem aplikację radcowską. Równolegle odbyła praktyki zawodowe zakończone egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej – jest to trudny egzamin, o wysokim stopniu

selektywności, co sprawia, że bez dużego nakładu pracy nie jest możliwe jego zdanie. Nawet ten egzamin, potwierdzający wysoki stopień kwalifikacji powódki, nie spowodował jej awansu na wyższe stanowisko. Powódka nie aspirowała na stanowisko inspektora kontroli skarbowej, a na stanowisko starszego komisarza skarbowego, ponieważ zakres czynności, jakie faktycznie wykonywała na stanowisku starszego referendarza, był tożsamy z czynnościami wykonywanymi przez starszych komisarzy skarbowych zatrudnionych razem z powódką. Oznacza to, że powódka jako osoba o takich samych kwalifikacjach jak inni porównywalni pracownicy, wykonująca tę samą pracę, była zatrudniona na niższym, gorzej opłacanym stanowisku. Brak awansowania powódki wynikał z błędnego założenia prezentowanego przez jej przełożonych, że będąc aplikantką radcowską jest uprzywilejowana w stosunku do innych pracowników. Takie rozumowanie jest nieusprawiedliwione i dyskryminujące powódkę. W celu pogodzenia obowiązków służbowych z wymaganiami aplikacji radcowskiej powódka musiała wykazać się większym nakładem pracy. Na dzień rozwiązania z powódką stosunku pracy, w pozwanym Urzędzie nie była zatrudniona na stanowisku starszego referendarza żadna inna osoba, która miałaby zdany egzamin kwalifikacyjny na inspektora kontroli skarbowej i posiadała wyższe wykształcenie prawnicze lub administracyjne. Wraz z powódką została zatrudniona inna osoba na stanowisku starszego referendarza, która otrzymała awans na wyższe stanowisko. Kolejnym przykładem nierównego traktowania są okoliczności dotyczące zaniechania wystąpienia z wnioskiem o przyznanie powódce nagrody za I kwartał 2008 r.; wtedy to ustalony początkowo przez inspektora kontroli skarbowej na karcie kontroli skarbowej udział powódki w czynnościach kontrolnych spółki D., wynoszący 40%, został obniżony przez jej przełożoną do poziomu 30%. W tym zakresie powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania okazało się uzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego, nie można natomiast podzielić stanowiska powódki co do zarzutu nierównego traktowania przez pomijanie jej przy typowaniu pracowników do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Powódka odbywała aplikację radcowską i praktyki przed egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej. Z uwagi na uczestniczenie w zajęciach w ramach aplikacji radcowskiej powódka świadczyła faktycznie pracę

tylko przez trzy dni robocze w tygodniu. W przypadku oddelegowania jej do udziału w szkoleniach doszłoby do dalszego ograniczenia czasu, w jakim powinna pozostawać do dyspozycji pracodawcy i świadczyć pracę. W podobny sposób Sąd Rejonowy ocenił zarzut nierównego potraktowania powódki w zakresie rozwiązania stosunku pracy. To powódka była stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy, a pracodawca miał prawo podjąć działania zmierzające do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Urzędu. Zakończenie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym (proponowane przez powódkę porozumienie stron) lub z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia (do dwóch miesięcy), jak tego oczekiwała powódka, nie pozwoliłoby pracodawcy na niezwłoczne uzupełnienie luki w obsadzie kadrowej, a tym samym zagwarantowanie sprawnego funkcjonowania Urzędu.

Ostatecznie Sąd Rejonowy przyjął, że doszło do nierównego traktowania powódki zarówno w zakresie awansowania na wyższe stanowisko, jak i pod względem płacowym, co dotyczyło nieprzyznania jej nagrody za I kwartał 2008 r.

Stwierdzony fakt nierównego traktowania rodził po stronie powódki prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego, zakres i nasilenie nierównego traktowania nie wymagały przyznania wyższego odszkodowania rozumianego jako forma majątkowego zadośćuczynienia. Możliwość przyznania wyższego odszkodowania była uzależniona od wykazania przez powódkę szkody materialnej. Powódka wprawdzie twierdziła, że wskutek braku awansu na stanowisko starszego komisarza skarbowego oraz niepodwyższenia jej wynagrodzenia doznała szkody w wysokości 30.987 zł, jednak Sąd Rejonowy uznał, że ostatnie wynagrodzenie zasadnicze powódki na stanowisku starszego referendarza wraz z przysługującymi jej dodatkami stażowym i skarbowym mieściło się w granicy wynagrodzeń osiągniętych przez starszych komisarzy skarbowych. Mając na uwadze, że powódka była nierówno traktowana w zakresie awansowania oraz w zakresie odmowy przyznania prawa do nagrody za I kwartał 2008 r., Sąd Rejonowy na podstawie art. 18^{3d} k.p. przyznał jej odszkodowanie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (na dzień wyrokowania stanowiło to kwotę 1.317 zł brutto). Roszczenie odszkodowawcze ponad tę kwotę Sąd oddalił, przyjmując, że powódka nie

wykazała w większym rozmiarze szkody spowodowanej jej nierównym traktowaniem, a przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy nie było podstaw do zastosowania art. 322 k.p.c.

Od wyroku Sądu Rejonowego obie strony wniosły apelacje. Powódka zakwestionowała zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo oraz przekazującej organowi rentowemu roszczenie o wyrównanie zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego. Strona pozwana zaskarżyła przedmiotowy wyrok „w całości” (faktycznie w części zasądzającej odszkodowanie).

Sąd Okręgowy w P. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 21 lutego 2012 r., ...31/11, oddalił apelację powódki, a uwzględniając apelację strony pozwanej zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo w całości, a ponadto orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut strony pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18^{3a} k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, decydujące dla przyjęcia, że doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji jest ustalenie, że zróżnicowanie sytuacji pracowników jest wynikiem przyjęcia niedozwolonych kryteriów wymienionych w art. 11³ k.p. „Zasada niedyskryminacji jest bowiem kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to *a contrario*, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące.”

Jako przyczynę dopuszczenia się dyskryminacji przez pracodawcę powódka wskazała odbywanie przez nią aplikacji radcowskiej, co miało – według pracodawcy – powodować uprzywilejowaną pozycję powódki w stosunku do innych pracowników pozwanego Urzędu. Istotne było zatem dokonanie oceny, czy przyczyna ta może stanowić kryterium dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, wskazana przez powódkę przyczyna nie mogła być uznana za przesłankę (kryterium) dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p., ponieważ fakt odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej był okolicznością związaną z łączącym strony stosunkiem pracy. Umowa zawarta pomiędzy powódką

a pozwanym Urzędem w sierpniu 2004 r., dotycząca odbywania aplikacji radcowskiej, stała się elementem stosunku pracy łączącego strony. Realizując tę umowę pracodawca wypełniał nałożony na niego z mocy art. 103 k.p. oraz przepisów ustawy o radcach prawnych obowiązek ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym udzielania zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach aplikacyjnych. Przez zawarcie wspomnianej umowy doszło między stronami do swoistej modyfikacji dotychczasowej treści stosunku pracy, albowiem powódka nie świadczyła pracy we wszystkie dni tygodnia, za które otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie, a ponadto korzystała z dodatkowego, płatnego urlopu szkoleniowego. Sytuacja powódki miała zatem charakter szczególny i indywidualny. W takiej samej sytuacji w tym samym czasie nie znajdował się żaden inny pracownik pozwanego Urzędu.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka nie wykazała w toku postępowania, aby z powodu odbywania aplikacji radcowskiej była traktowana gorzej w zakresie awansowania oraz wynagradzania niż inni pracownicy pozwanego, znajdujący się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej. Przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że powódka w tym zakresie nie była traktowana na równi z innymi pracownikami nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Z zeznań świadków, przełożonych powódki, nie wynika, aby fakt odbywania przez nią aplikacji radcowskiej był przyczyną nieawansowania jej i pomijania przy podwyżkach wynagrodzeń. Przyjmując, że miało miejsce nierówne traktowanie powódki, Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej interpretacji art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p., które wymagają dla przyjęcia nierównego traktowania wykazania różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracowników z jednej lub kilku niedozwolonych przyczyn. Powódka natomiast nie wskazała żadnego pracownika znajdującego się w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej, w porównaniu z którym została przez pracodawcę potraktowana w sposób mniej korzystny przy awansowaniu i wynagradzaniu. Z ustaleń faktycznych wynika, że w spornym okresie pozwany Urząd nie zatrudniał żadnej innej, oprócz powódki, osoby na stanowisku starszego referendarza, legitymującej się zdanym egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej, odbywającej jednocześnie aplikację radcowską. W tej sytuacji brak jest

jakiegokolwiek odniesienia (wzorca) pozwalającego na wskazanie zróżnicowanego i dyskryminującego traktowania powódki w porównaniu do innych pracowników.

Swoje roszczenie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania powódka wywodzi z tego, że co najmniej od 2006 r. powinna zajmować stanowisko starszego komisarza skarbowego, ponieważ już wówczas spełniała warunki wymagane do jego zajmowania, wynikające z odpowiednich przepisów, a ponadto posiadała odpowiednie kwalifikacje i wiedzę (zdany egzamin na stanowisko inspektora kontroli skarbowej, odbywanie aplikacji radcowskiej) oraz wykonywała swoją pracę przez cały okres zatrudnienia u pozwanego w sposób sumienny i staranny. W ocenie Sądu Okręgowego, celem wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej jest ustalenie hierarchii stanowisk pracy w danym urzędzie ze względu na wymagane kompetencje, charakter pracy i zakres odpowiedzialności. Stworzenie zaszeregowania stanowisk nie ustala jednak „ścieżki awansu” pracownika służby cywilnej, a więc spełnienie przez pracownika warunków wymaganych na stanowisku wyżej kwalifikowanym nie oznacza automatycznego awansu na nie. Niewątpliwie pracownik zatrudniony na stałe, który jest zaangażowany w wykonywanie zadań służbowych oraz zdobył specjalistyczne kwalifikacje, zwiększa swoje możliwości awansu. Zawsze jednak decyzja co do awansu pracownika służby cywilnej leży w kompetencji dyrektora urzędu. Kwestia awansowania powódki pozostawała zatem w sferze swobodnej oceny pracodawcy, której granice wyznaczały potrzeby kadrowe pozwanego Urzędu w zakresie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego, możliwości wykorzystania kwalifikacji pracownika oraz możliwości finansowe pracodawcy. Samo awansowanie pracownika jest wynikiem oceny jakości jego pracy, nakładu pracy, dyspozycyjności, zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych. Ocena działań pozwanego pracodawcy nie może być przy tym oderwana od konieczności realizacji zadań nałożonych na urząd jako na organ państwa. Możliwość realizacji indywidualnych aspiracji zawodowych pracownika musi być w sposób oczywisty zintegrowana z podstawowym celem, jakim jest wykonywanie konkretnych ustawowych zadań przez urząd.

Oceniając roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników wykonujących tę samą

pracę w zakresie wynagradzania, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że roszczenie to, obejmujące okres od maja 2006 r. do października 2008 r., powódka wywodziła z tego, że czynności wykonywane przez nią były tożsame z czynnościami wykonywanymi przez pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego w pozwanym Urzędzie. W okresie zatrudnienia w pozwanym Urzędzie powódka otrzymywała wynagrodzenie odpowiadające zajmowanemu przez nią stanowisku starszego referendarza. Sąd Okręgowy nie zgodził się z powódką, że jej wynagrodzenie powinno odpowiadać wynagrodzeniu starszego komisarza. Na stanowiskach od starszego referendarza do starszego komisarza skarbowego byli zatrudnieni pracownicy wykonujący czynności kontrolne. Czynności kontrolne były wykonywane w jednakowy sposób przez pracowników skarbowych, gdyż ich przebieg i sposób realizacji regulowały przepisy prawa. Czynności te polegały zwłaszcza na badaniu ksiąg, kompletowaniu i porządkowaniu materiałów z przeprowadzonych kontroli, sporządzaniu protokołów z czynności, sporządzaniu projektów decyzji i wyników kontroli oraz wykonywaniu innych czynności zleconych przez inspektora kontroli skarbowej. Oba wymienione stanowiska należą do grupy stanowisk pomocniczych wobec stanowiska inspektora kontroli skarbowej. Ich zakresy czynności, obowiązków i odpowiedzialności w istocie nie różniły się. Pomimo to nie sposób przyjąć, że były to stanowiska tożsame. Praca na obu analizowanych stanowiskach nie była pracą jednakową lub o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. Skoro powódka otrzymywała wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska starszego referendarza, na którym była zatrudniona, w spornym okresie akceptowała zatrudnienie na tym właśnie stanowisku, a przede wszystkim nie wykazała, aby była pod tym względem traktowana w sposób mniej korzystny niż inni pracownicy pozwanego Urzędu zatrudnieni na tym samym stanowisku, to nie można zgodzić się z powódką, że pracodawca naruszył w stosunku do niej zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18^{3b} k.p. w wyniku przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że nie doszło do nierównego traktowania powódki przy typowaniu jej na szkolenia podnoszące kwalifikacje, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie można przyjąć, aby wskazana przez powódkę przyczyna – odbywanie aplikacji radcowskiej

– mogła być uznana za powód różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. Gdyby nawet przyjąć, że pozwany Urząd świadomie pomijał powódkę przy typowaniu na szkolenia, to w okolicznościach sprawy należało uznać, że podejmując taką decyzję pracodawca kierował się „obiektywnymi powodami”, o jakich stanowi art. 18^{3b} k.p. W ramach odbywanej aplikacji radcowskiej powódka uczestniczyła dwa razy w tygodniu w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych. Kierowanie jej na dalsze dodatkowe szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe stanowiłoby, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, dalsze ograniczenie czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Pracodawca nie naruszył też zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany w drodze wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Niewyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron albo na skrócenie okresu wypowiedzenia nie może być uznane za przejaw dyskryminacji. Powódka nie wskazała ponadto kryterium, które mogłoby być uznane za dyskryminujące w tym zakresie.

W pozostałej części Sąd odwoławczy podzielił argumentację prawną Sądu pierwszej instancji.

Już po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy swój udział w sprawie zgłosiła organizacja społeczna (stowarzyszenie) – Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, wnosząc o dopuszczenie jej do udziału w postępowaniu na podstawie art. 61 § 4 k.p.c. Powódka wyraziła zgodę na wstąpienie do postępowania organizacji społecznej. Postanowieniem z 28 marca 2012 r. Sąd Okręgowy odmówił dopuszczenia do udziału w postępowaniu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, uznając, że wstąpienie organizacji społecznej do toczącego się postępowania może nastąpić w każdym czasie aż do zakończenia postępowania w drugiej instancji, nie jest jednak możliwe po prawomocnym zakończeniu postępowania. W związku z tym, że stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego nie brało udziału w postępowaniu apelacyjnym, nie przysługuje mu również prawo zaskarżenia wydanego wyroku skargą kasacyjną. Odpis postanowienia z 28 marca 2012 r.

został doręczony jedynie organizacji społecznej, nie został natomiast doręczony stronom.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 386 § 1 k.p.c. – przez uwzględnienie w całości apelacji strony pozwanej, mimo jej bezzasadności; b) art. 385 k.p.c. – wskutek jego zastosowania i oddalenia apelacji powódki, mimo jej zasadności; c) art. 382 w związku z art. 233 § 1 i art. 316 § 2 k.p.c. – przez pominięcie dowodów zebranych w postępowaniu apelacyjnym w postaci dokumentów zawartych w aktach osobowych pracownicy pozwanego Urzędu M. F.-D., która posiadała podobne kwalifikacje i staż pracy jak powódka i była traktowana korzystniej od powódki w zakresie awansowania, wynagradzania i kierowania na szkolenia, a także dowodów zgromadzonych przez Sąd pierwszej instancji potwierdzających wysoką ocenę pracy powódki; d) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. – wskutek pominięcia w uzasadnieniu wyroku dowodów z dokumentów zawartych w aktach osobowych pracownika Urzędu, który posiadał podobne kwalifikacje i staż pracy jak powódka i który był traktowany korzystniej od powódki w zakresie awansowania, wynagradzania i kierowania na szkolenia, co doprowadziło do niedokonania przez Sąd odwoławczy jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie, a także w wyniku nieustosunkowania się przez Sąd drugiej instancji do zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 105 k.p.; e) art. 132 § 1 k.p.c. – co polegało na niedokonaniu zwrotu pisma pełnomocnika strony pozwanej przesłanego do Sądu drugiej instancji wraz z odpisem dla strony przeciwnej, mimo że powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika; f) art. 61 § 4 k.p.c. – wskutek przyjęcia, że organizacja społeczna może wstąpić do postępowania wyłącznie do chwili wydania wyroku przez Sąd drugiej instancji, co było przyczyną odmowy dopuszczenia organizacji społecznej do udziału w postępowaniu i uniemożliwienia wniesienia przez tę organizację skargi kasacyjnej; g) art. 357 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. – przez niedoręczenie stronom postanowienia Sądu Okręgowego o odmowie dopuszczenia organizacji społecznej do udziału w postępowaniu, h) art. 357 § 4 k.p.c. – w wyniku uznania, że postanowienie Sądu Okręgowego o odmowie

dopuszczenia organizacji społecznej do udziału w postępowaniu jest postanowieniem, które odnosi się wyłącznie do organizacji społecznej, a nie także do stron postępowania;

2) naruszenia prawa materialnego: a) art. 18^{3a} § 1 k.p. – przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że posiadanie statusu aplikanta radcowskiego nie stanowi cechy prawnie chronionej przed nierównym traktowaniem; b) art. 11³ i art. 18^{3b} § 1 k.p. – wskutek przyjęcia, że powódka nie była dyskryminowana w zakresie awansowania, wynagradzania, kierowania na szkolenia i rozwiązania stosunku pracy, c) art. 18^{3b} § 1 k.p. – przez przyjęcie, że odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej było obiektywnym powodem uzasadniającym pomijanie powódki w kierowaniu na szkolenia oraz że powód ma obowiązek wskazania i udowodnienia przesłanki nierównego traktowania, d) art. 18^{3c} § 1 k.p. – wskutek przyjęcia, że praca wykonywana przez powódkę w trakcie odbywania aplikacji radcowskiej oraz praca wykonywana przez osoby zatrudnione na stanowisku starszego komisarza skarbowego niebędące aplikantami radcowskimi nie jest, mimo porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, pracą jednakowej wartości; e) art. 18^{3d} k.p. – przez odmowę zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu; f) art. 92 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. w związku z art. 41 i 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – przez przyjęcie, że wypłaconych powódce nagród nie wlicza się do podstawy wypłaconego powódce wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego złożyło w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 63 k.p.c. opinię *amicus curiae* (zawierającą istotny

dla sprawy pogląd prawny – opinię prawną), która została wzięta pod uwagę przez Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo uzasadniona, co doprowadziło do częściowego uchylecia zaskarżonego nią wyroku.

I.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Odnoszą się one zasadniczo do dwóch kwestii – sposobu procedowania przez Sąd Okręgowy do chwili wydania prawomocnego wyroku z 12 lutego 2012 r. oraz czynności sądowych podjętych już po wydaniu zaskarżonego wyroku w związku z wnioskiem organizacji społecznej o dopuszczenie jej do udziału w sprawie.

1. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., zarzut naruszenia przepisów postępowania jest skuteczny tylko wtedy, gdy uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Różnego rodzaju uchybienia przepisom postępowania nie są zatem prawnie doniosłe, jeżeli nie miały i nawet nie mogły mieć wpływu na wynik sprawy, czyli sposób jej rozstrzygnięcia przez sąd.

Z tego punktu widzenia chybione są zarzuty naruszenia art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. Przepisy te są adresowane do sądu drugiej instancji i określają, w jaki sposób sąd ten ma rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna (art. 385 k.p.c.) lub zasługuje na uwzględnienie (art. 386 § 1 k.p.c.). O ich naruszeniu można mówić jedynie wtedy, gdy sąd drugiej instancji stwierdza, że apelacja jest uzasadniona, a jej nie uwzględnia, albo gdy uzna, że apelacja jest bezzasadna, a mimo to ją uwzględnia – czyli wówczas, gdy istnieje zasadnicza sprzeczność między samym formalnym rozstrzygnięciem sądu a przedstawionymi w ustnym lub pisemnym uzasadnieniu przyczynami takiego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji nie narusza natomiast art. 385 k.p.c., jeżeli uznaje apelację za bezzasadną, mimo przekonania strony wnoszącej apelację, że była ona uzasadniona; nie narusza również art. 386 § 1 k.p.c., gdy uwzględnia apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony

przeciwnej, że jest bezzasadna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2011 r., I UK 400/10, LEX nr 1043986, postanowienia Sądu Najwyższego: z 27 sierpnia 2008 r., II UK 79/08, LEX nr 785530 i z 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, LEX nr 529754). Obydwa przepisy – art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. – regulują jedynie sposób wyrażenia swojego stanowiska przez sąd drugiej instancji, uzależniony od oceny zasadności lub bezzasadności złożonego środka odwoławczego. Nie sposób natomiast wiązać z naruszeniem tych przepisów przyczyny ewentualnego wadliwego wyrokowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2003 r., IV CKN 355/01, LEX nr 602298). Z tego też względu obydwie omawiane przepisy nie mogą stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej, służącej do formułowania zarzutów naruszenia przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2010 r., II CSK 515/09, LEX nr 602231), a w związku z tym ich naruszenie nie może być uznane za właściwą podstawę kasacyjną w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., ponieważ zawierają one jedynie normę o charakterze kompetencyjnym wskazującą jedynie na sposób rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2005 r., II CK 37/05, LEX nr 186853). Zastosowanie przez sąd drugiej instancji art. 385 k.p.c. w sytuacji, gdy zdaniem skarżącego sąd ten powinien orzec zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c. (albo odwrotnie), nie może być przedstawiane jako uchybienie procesowe, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Do obydwu przepisów sąd sięga w ostatniej fazie postępowania, po dokonaniu subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod mającą zastosowanie w sprawie normę prawa materialnego. Skorzystanie przez sąd drugiej instancji przy wydawaniu orzeczenia z art. 385 k.p.c. albo art. 386 § 1 - 4 k.p.c. jest konsekwencją czynności podjętych na wcześniejszych etapach postępowania, nie zaś przyczyną zarzucanej wadliwości rozstrzygnięcia, a zatem nie może być postrzegane jako uchybienie przepisom prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Podobnie nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 132 § 1 k.p.c. co miało polegać na niedokonaniu zwrotu pisma pełnomocnika strony pozwanej przesłanego do Sądu drugiej instancji wraz z odpisem dla strony przeciwnej, mimo że powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Skarżąca nie wykazała ani nie uprawdopodobniła wpływu tego naruszenia na wynik sprawy.

Uzasadnione są natomiast kasacyjne zarzuty naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie uwzględnienia (w ramach oceny zebranego materiału – art. 382 k.p.c.) oraz rozważenia i omówienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.) materiału zebranego w postępowaniu apelacyjnym w postaci dokumentów zawartych w aktach osobowych pracownicy pozwanego Urzędu M. F.-D., która (według twierdzeń powódki) miała podobne kwalifikacje i staż pracy jak powódka, ale była traktowana przez pracodawcę korzystniej od powódki w zakresie awansowania, wynagradzania i kierowania na szkolenia, co doprowadziło do niedokonania przez Sąd odwoławczy jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie. Co prawda, w protokole rozprawy apelacyjnej poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku nie ma postanowienia o dopuszczeniu dowodu z dokumentów zawartych w aktach osobowych M. F.-D., jednak właśnie w celu zapoznania się z tymi dokumentami Sąd Okręgowy otworzył zamkniętą rozprawę (postanowienie z 3 stycznia 2012 r.) i zażądał od strony pozwanej nadesłania akt osobowych pracownika, którego sytuację (staż pracy, wykształcenie, zdany egzamin na inspektora kontroli skarbowej, wynagrodzenie) można byłoby porównać z sytuacją powódki (zarządzenie z 3 stycznia 2012 r.). Strona pozwana przedstawiła akta osobowe M. F.-D. z obszernymi wyjaśnieniami (pismo z 16 stycznia 2012 r.), jednak Sąd Okręgowy nie dokonał żadnych ustaleń ani ocen co do porównania sytuacji pracowniczej powódki i tej konkretnej pracownicy, sprowadzając swoje rozważania do ogólnego stwierdzenia, że w pozwanym Urzędzie w tym samym czasie co powódka nie była zatrudniona inna osoba na stanowisku starszego referendarza ze zdany egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej odbywająca jednocześnie aplikację radcowską, brak jest zatem jakiegokolwiek odniesienia (wzorca) pozwalającego na wykazanie zróżnicowanego (dyskryminującego) traktowania powódki w porównaniu do innych pracowników. Naruszenie wspomnianych przepisów było wynikiem przyjęcia przez Sąd Okręgowy błędnego założenia, że odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej i wszystkie konsekwencje tego stanu rzeczy (np. w zakresie efektywnego czasu pracy powódki na rzecz pozwanego pracodawcy) nie mogły stanowić kryterium dyskryminacyjnego oraz że w pozwanym Urzędzie nie była w tym samym czasie zatrudniona inna osoba, do

której można byłoby odnieść sytuację powódki. To błędne założenie stanowiło przede wszystkim naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p.), dlatego ten wątek zostanie rozwinięty w dalszych rozważaniach. Nie można jednak odmówić racji powódce, gdy w skardze kasacyjnej kwestionuje pominięcie przez Sąd Okręgowy istotnej części zebranego materiału (art. 382 k.p.c.).

Podsumowując ten wątek rozważań, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził dowodu z akt osobowych pracownika porównywalnego, choć te akta zostały nadesłane przez pracodawcę i dołączone do akt sprawy sądowej, a zatem można było przeprowadzić dowód z tych akt i wyciągnąć wnioski z porównania sytuacji powódki z sytuacją innego pracownika.

W orzecznictwie Sadu Najwyższego przyjmuje się, że co do zasady nie można przyjąć skuteczności kasacyjnego zarzutu naruszenia przez sąd odwoławczy art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w odniesieniu do błędów konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku, które sporządzone jest już po wydaniu orzeczenia, a więc jego wadliwe sporządzenie nie może mieć wpływu na treść orzeczenia. Jednak w szczególnych sytuacjach – zwłaszcza gdy uchybienia w sporządzeniu uzasadnienia wyroku uniemożliwiają kontrolę co do prawidłowego zastosowania prawa materialnego – zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może okazać się skuteczny. Z taką sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie, ponieważ nie doszło do dokonania wystarczających i adekwatnych ustaleń faktycznych, pozwalających na stanowczą ocenę materialnoprawną co do tego, czy powódka nie była nierówno (gorzej) traktowana przez pracodawcę w zakresie awansowania, wynagradzania i udziału w szkoleniach w porównaniu do innych pracowników, ponieważ porównań takich Sąd Okręgowy w istocie nie dokonał.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił. Jednak w niektórych sytuacjach ograniczenie podstawy kasacyjnej do zarzutu naruszenia ogólnej normy

procesowej art. 382 k.p.c. może być usprawiedliwione, gdy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego albo pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego sąd orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Taki przypadek wystąpił w rozpoznawanej sprawie. Sąd drugiej instancji może prowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe – na wniosek każdej ze stron (art. 381 k.p.c.) lub z urzędu (art. 232 zdanie drugie k.p.c.). Prowadzenie postępowania dowodowego wymaga wydania postanowienia o dopuszczeniu i przeprowadzeniu dowodu (art. 236 k.p.c.) albo o oddaleniu wniosku dowodowego strony (z różnych przyczyn i na różnych podstawach prawnych, np. art. 381, 217 § 2, art. 227, 130⁴ § 5 k.p.c.). Dowody przeprowadzone w postępowaniu apelacyjnym wymagają oceny (art. 233 § 1 k.p.c.) w powiązaniu z dowodami zgromadzonymi przed sądem pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.), z czego sąd odwoławczy powinien zdać relację w pisemnym uzasadnieniu swojego orzeczenia (art. 328 § 2 k.p.c.), także co do przyczyn pominięcia niektórych dowodów.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.), zaś zarzut naruszenia art. 316 § 2 k.p.c. nie został przez skarżącą w wystarczającym stopniu uzasadniony (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.), a Sądowi Najwyższemu trudno snuć domysły co do przyczyn uznania przez stronę skarżącą, że doszło do jego naruszenia.

2. Nieuzasadnione są zarzuty skarżącej dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów o udziale organizacji społecznych w postępowaniu sądowym.

Prawidłowo Sąd ten przyjął (w stanie prawnym obowiązującym w chwili podejmowania ocenianych czynności procesowych i sądowych, czyli przed 3 maja 2012 r.), że organizacja społeczna mogła wstąpić do toczącego się postępowania jedynie do chwili wydania przez sąd drugiej instancji prawomocnego wyroku, a nie dopiero po jego wydaniu. W związku z tym Sąd Okręgowy prawidłowo odmówił dopuszczenia Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego do udziału w

sprawie na etapie postępowania kasacyjnego, ponieważ stowarzyszenie to zgłosiło swoje wstąpienie do postępowania dopiero po wydaniu prawomocnego wyroku.

W chwili wydawania przez Sąd Okręgowy postanowienia o odmowie dopuszczenia do udziału w postępowaniu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego obowiązywał art. 61 § 4 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 3 maja 2012 r.), który przewidywał, że organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, mogą w sprawach o roszczenia z tego zakresu wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, wstępować do postępowania w każdym jego stadium.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego niewątpliwie jest taką organizacją społeczną (stowarzyszeniem), do jego zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji, w szczególności przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promocja równego traktowania w różnych obszarach życia, w tym także w zatrudnieniu. Powódka wyraziła na piśmie zgodę na wstąpienie stowarzyszenia do postępowania w jej sprawie, „także na etapie złożenia ewentualnej skargi kasacyjnej”. Nie można jednak przyjąć, że „wstąpienie do postępowania w każdym jego stadium” obejmuje możliwość podjęcia przez organizację społeczną czynności procesowych po raz pierwszy już po wydaniu prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji, jeżeli organizacja nie brała udziału w postępowaniu przed sądem pierwszej lub drugiej instancji. Sformułowanie „wstąpienie do postępowania w każdym jego stadium” obejmuje jedynie postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji (por. M.Jędrzejewska [w:] T.Ereciński, J.Gudowski, M.Jędrzejewska: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom 1, Warszawa 2007, s. 195). Postępowanie kasacyjne, zainicjowane skargą kasacyjną jako nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, lokuje się obecnie poza zwykłym tokiem instancji i trudno mówić w odniesieniu do niego o „stadium” postępowania cywilnego porównywalnym z postępowaniem przed sądem pierwszej instancji i postępowaniem apelacyjnym (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2008 r., III CZP 142/07, OSNC 2008 nr 11, poz. 122).

Powyższy pogląd potwierdzają zmiany dotyczące udziału organizacji społecznych (obecnie organizacji pozarządowych) w postępowaniu cywilnym, które weszły w życie 3 maja 2012 r. na mocy ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. Nr 233, poz. 1381). W obecnym stanie prawnym, według nowego brzmienia art. 62 § 2 k.p.c., do przystąpienia organizacji pozarządowych do strony w toczącym się postępowaniu stosuje się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej, do której nie mają odpowiedniego zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Interwencja uboczna polega z kolei na tym, że ten, kto ma interes prawny w tym, aby sprawa została rozstrzygnięta na korzyść jednej ze stron, może w każdym stanie sprawy aż do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji przystąpić do tej strony (art. 76 k.p.c.). Skoro interwencję uboczną można zgłosić do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji, to również organizacja pozarządowa może przystąpić do strony w toczącym się postępowaniu (art. 61 § 2 k.p.c.) tylko do zamknięcia rozprawy przed sądem apelacyjnym, a nie później. Zmiany art. 61 i 62 k.p.c., wprowadzone ustawą nowelizującą z 16 września 2011 r., jedynie potwierdziły to, co wynikało z wcześniejszych poglądów doktryny na temat stadium postępowania, w jakim organizacja społeczna mogła wstąpić do postępowania za zgodą powoda.

Powołanie się przez skarżącą na postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lipca 2002 r., I PZ 64/02 (OSNAPiUS 2004 nr 10, poz. 174), jest o tyle chybione, że postanowienie to zostało wydane w innym stanie prawnym – gdy kasacja była zwykłym środkiem odwoławczym od wyroków sądu drugiej instancji, a Sąd Najwyższy był sądem trzeciej instancji. W obecnym stanie prawnym (od 6 lutego 2005 r.) skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia przysługującym od prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji, a nie środkiem odwoławczym. Dlatego z treści art. 60 § 2 k.p.c. nie można wyciągać takiego wniosku, jaki sugeruje skarżąca, twierdząc, że skoro do organizacji społecznych należało stosować odpowiednio przepisy o prokuratorze, to na podstawie art. 60 § 2 k.p.c. organizacja społeczna mogła w dowolnym czasie zaskarżyć każde orzeczenie sądowe. Skarga kasacyjna nie mieści się bowiem w pojęciu środka odwoławczego. Organizacja społeczna nie może zgłosić się po raz pierwszy do

udziału w sprawie w postępowaniu kasacyjnym po wydaniu prawomocnego wyroku. Takie prawo mają tylko trzy podmioty – Prokurator Generalny, Rzecznik Praw Obywatelskich i Rzecznik Praw Dziecka. Nie ma tego prawa nawet prokurator, jeśli nie brał udziału w postępowaniu przed wydaniem wyroku przez sąd drugiej instancji.

Skarżąca ma natomiast rację, gdy twierdzi, że odpis postanowienia Sądu Okręgowego z 28 marca 2012 r. o odmowie dopuszczenia do udziału w postępowaniu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego powinien być zostać doręczony nie tylko zainteresowanemu stowarzyszeniu, lecz także stronom postępowania. Naruszenie art. 357 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 357 § 4 k.p.c. nie miało jednak jakiegokolwiek wpływu na wynik sprawy – treść zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, choćby z tej przyczyny, że postanowienie w tym przedmiocie zostało wydane już po ogłoszeniu wyroku zaskarżonego skargą kasacyjną.

W związku z częściowym uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego będzie mogło przystąpić do sprawy po stronie powódki w toczącym się postępowaniu apelacyjnym przed Sądem Okręgowym (wstąpić do toczącego się postępowania apelacyjnego). Należy jednak pamiętać, że chociaż nie ma przeszkód, aby organizacja społeczna wstąpiła do sprawy dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, to taka możliwość nie uchyla innych reguł procesowych, w szczególności obowiązku koncentracji materiału dowodowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Organizacja społeczna przystępująca do sprawy dopiero w postępowaniu odwoławczym musi liczyć się z tym, że formułowane przez nią twierdzenia i wnioski dowodowe mogą zostać pominięte przez sąd drugiej instancji na podstawie art. 381 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2011 r., II PK 64/11, LEX nr 1163326).

II.

Uzasadnione okazały się niektóre zarzuty naruszenia prawa materialnego, co dotyczy przede wszystkim naruszenia: 1) art. 18^{3a} § 1 k.p. – w wyniku przyjęcia, że posiadanie przez powódkę statusu aplikanta radcowskiego nie może stanowić cechy prawnie chronionej przed nierównym traktowaniem; 2) art. 11³ i art. 18^{3b} § 1

k.p. – w wyniku przyjęcia, że powódka nie była dyskryminowana w zakresie awansowania, wynagradzania i kierowania na szkolenia, 3) art. 18^{3b} § 1 k.p. – w wyniku przyjęcia, że w sprawie dotyczącej dyskryminacji w zatrudnieniu to powód ma obowiązek wskazania i udowodnienia przesłanki nierównego traktowania oraz że odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej było obiektywną przyczyną uzasadniającą pomijanie powódki w kierowaniu na szkolenia, 4) art. 18^{3c} § 1 k.p. – w wyniku przyjęcia, że praca wykonywana przez powódkę w trakcie zatrudnienia na stanowisku starszego referendarza oraz praca wykonywana przez osoby zatrudnione na stanowisku starszego komisarza skarbowego nie jest, mimo wymagania porównywalnych kwalifikacji zawodowych, zakresu obowiązków, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, pracą jednakowej wartości; 5) art. 18^{3d} k.p. – przez odmowę zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powódka była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Kontroli Skarbowej od 2 lutego 2004 r. do 31 października 2008 r., czyli przez 4 lata i 9 miesięcy (a w aparacie skarbowym, wliczając w to pracę w Urzędzie Skarbowym w P., jeszcze dłużej, bo od 1 czerwca 1996 r.). W pozwanym Urzędzie została zatrudniona na stanowisku starszego referendarza, na którym zwykle zatrudnia się osoby nowo przyjęte do pracy, bezpośrednio po studiach (czyli bez odpowiedniego doświadczenia zawodowego wynikającego ze stażu pracy). W ciągu prawie 5 lat pracy w pozwanym Urzędzie powódka nie awansowała na stanowisko starszego komisarza skarbowego, chociaż zdobyła dodatkowe kwalifikacje formalne, potwierdzone zaliczonymi z wynikiem pozytywnym egzaminami – najpierw egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej (w kwietniu 2007 r.), potem egzaminem radcowskim (w maju 2008 r.) i chociaż inne pracownice zatrudnione w pozwanym Urzędzie w tym czasie awansowały ze stanowiska starszego referendarza na stanowisko starszego komisarza skarbowego. Nawet po wpisaniu powódki na listę radców prawnych (w maju 2008 r.) nie doszło do awansowania jej na wyższe stanowisko służbowe w pozwanym Urzędzie. Brak awansu na wyższe stanowisko w hierarchii służbowej łączył się z brakiem podwyższenia wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia na wyższym stanowisku. W czasie zatrudnienia w pozwanym Urzędzie powódka nie

była kwalifikowana do udziału w szkoleniach zawodowych, poza udziałem w zajęciach przygotowujących do egzaminu kwalifikacyjnego na inspektora kontroli skarbowej oraz w zajęciach prowadzonych w ramach aplikacji radcowskiej.

W związku z tymi ustaleniami faktycznymi, które były między stronami bezsporne, pojawił się zasadniczy problem wymagający rozstrzygnięcia, a mianowicie czy powódka była gorzej traktowana przez pracodawcę w zakresie awansowania, wynagradzania oraz dostępu do szkoleń w celu podwyższania kwalifikacji zawodowych w porównaniu z innymi pracownikami, a jeżeli tak, to czy to gorsze traktowanie można zakwalifikować jako dyskryminację.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 653657).

Zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest aktualny do czasu wykazania (udowodnienia) przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi względami. Jedynie wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18^{3a} § 1 k.p., umożliwia skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji. W art. art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. zostało bowiem wyrażone domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, że

przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie takie, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli dyskryminację. Podsumowując, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana na niekorzyść w stosunku do innych osób zatrudnionych przez pracodawcę, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania.

W ocenie Sądu Najwyższego powódka w wystarczającym stopniu uprawdopodobniła, że była odmiennie traktowana od innych pracowników pozwanego Urzędu, znajdujących się w porównywalnej (podobnej) sytuacji, co stanowiło podstawę do przyjęcia, w oparciu o domniemania faktyczne (art. 231 k.p.c.), że była poddana dyskryminacji. Pracodawca nie udowodnił natomiast, że różnicując sytuację powódki w zakresie awansowania, wynagradzania i przy typowaniu do udziału na szkoleniach, kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami.

Gorsze traktowanie powódki ustalił Sąd Rejonowy, stwierdzając, że na stanowisku starszego referendarza zatrudniane są w pozwanym Urzędzie osoby zaraz po studiach wyższych, dla których praca w Urzędzie jest pierwszą pracą, wszyscy pracownicy z wyższym wykształceniem i ze zdany egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej są po pewnym czasie awansowani na wyższe stanowisko (np. starszego komisarza skarbowego), na dzień rozwiązania z powódką stosunku pracy (31 października 2008 r.) w pozwanym Urzędzie nie była zatrudniona na stanowisku starszego referendarza żadna inna osoba, która miałaby (tak jak powódka) zdany egzamin kwalifikacyjny na inspektora kontroli skarbowej i posiadała wykształcenie prawnicze lub administracyjne oraz że wraz z powódką została zatrudniona w pozwanym urzędzie inna osoba na stanowisku starszego referendarza, która następnie otrzymała awans. Te ustalenia nie zostały zakwestionowane przez Sąd Okręgowy, który zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo nie z powodu odmiennych ustaleń faktycznych, lecz z tej przyczyny, że zdaniem tego Sądu wskazana przez powódkę przyczyna nierównego traktowania (odbywanie aplikacji radcowskiej) nie mogła zostać uznana za przesłankę dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz

dlatego, że nie znalazł u strony pozwanej żadnego pracownika będącego w sytuacji porównywalnej z sytuacją powódki, ponieważ w pozwanym Urzędzie w tym samym czasie nie była zatrudniona na stanowisku starszego referendarza żadna inna osoba ze zdanym egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej odbywająca jednocześnie aplikację radcowską.

Ze stanowiskiem Sądu Okręgowego nie można się zgodzić – zarówno co do zdyskwalifikowania jako przyczyny dyskryminacji odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej, jak i co do poglądu, że w pozwanym Urzędzie nie było żadnej innej osoby, z którą można byłoby porównać sytuację powódki. Nie można przyjąć, że brak było jakiegokolwiek odniesienia (wzorca) pozwalającego na wskazanie zróżnicowanego i dyskryminującego traktowania powódki w porównaniu do innych pracowników.

Według art. 18^{3a} § 3 k.p., dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy, traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji. W przypadku powódki wspomniana analiza sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: czy po zdaniu egzaminu kwalifikacyjnego na inspektora kontroli skarbowej powódka awansowałaby na wyższe stanowisko i otrzymałaby wyższe wynagrodzenie, gdyby nie odbywała w tym czasie aplikacji radcowskiej i nie korzystała z przysługujących jej zwolnień od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych (art. 34 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych). Tego rodzaju analizy Sąd Okręgowy nie przeprowadził, co prowadzi do wniosku, że nie zastosował we właściwy sposób art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. W toku postępowania powódka twierdziła (i starała się wykazać), że działania pozwanego pracodawcy – pomijanie jej przy awansowaniu na wyższe stanowisko, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę (w szczególności brak podwyżki wynagrodzenia związanej z oczekiwanym awansem) oraz pomijanie jej przy typowaniu do udziału w

szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – miały związek z odbywaniem przez nią aplikacji radcowskiej, w ramach której korzystała z przysługujących jej zwolnień od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych (art. 34 ustawy o radcach prawnych), wskutek czego świadczyła pracę w niższym wymiarze czasu pracy niż pozostali pracownicy zatrudnieni u pozwanego pracodawcy i nieodbywający aplikacji radcowskiej. Powódka starała się wykazać, przez porównanie swojej sytuacji z sytuacją innego pracownika, że była gorzej traktowana w zakresie wynagradzania, awansu i dostępu do szkoleń. Osobą, z którą powódka porównywała siebie, była M. F.-D., która znajdowała się podobnej sytuacji – w ocenie powódki wykonywała pracę jednakowej wartości, posiadała porównywalne doświadczenie zawodowe (staż w aparacie skarbowym) i spoczywała na niej porównywalna odpowiedzialność. Sąd Okręgowy nie przeprowadził sugerowanego przez powódkę porównania, przyjmując błędne założenie, że skoro żaden inny pracownik pozwanego Urzędu zatrudniony na takim samym jak powódka stanowisku starszego referendarza nie odbywał w tym samym czasie aplikacji radcowskiej, to nie ma z kim porównać sytuacji powódki, bo nie ma jakiegokolwiek odniesienia (wzorca) pozwalającego na wykazanie zróżnicowanego traktowania powódki w porównaniu do innych pracowników. Tymczasem to właśnie odbywanie aplikacji radcowskiej było wskazywanym przez powódkę kryterium nierównego traktowania (o charakterze dyskryminacji), dlatego należało porównać sytuację powódki z sytuacją pracownika zatrudnionego na takim samym lub podobnym stanowisku pracy jak ona sama (wykonującego jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości – art. 18^{3c} k.p.) i jednocześnie nieodbywającego aplikacji radcowskiej. Inaczej mówiąc, eksponowana przez Sąd Okręgowy – jako koronny argument przemawiający za brakiem dyskryminacji – okoliczność, że w pozwanym Urzędzie nie była zatrudniona w tym samym czasie inna osoba na stanowisku starszego referendarza ze zdany egzaminem kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej odbywająca jednocześnie aplikację radcowską, nie uniemożliwia przeprowadzenia wspomnianego wcześniej testu oraz porównania sytuacji dwóch pracowników dla celów ustalenia istnienia dyskryminacji bezpośredniej. Porównanie powinno być dokonane właśnie w odniesieniu do osoby, która w tym samym czasie znajdowała się w podobnej sytuacji (została zatrudniona początkowo tak jak

powódka na stanowisku starszego referendarza, a po zdanym egzaminie kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej awansowała na wyższe stanowisko starszego komisarza skarbowego i otrzymała w związku z tym wyższe wynagrodzenie za pracę) z tą różnicą, że nie odbywała w tym czasie aplikacji radcowskiej. Dla dokonania porównania sytuacji powódki i innego pracownika (z punktu widzenia ukształtowania wynagrodzenia za pracę) nie może mieć przy tym znaczenia okoliczność, że powódka korzystała ze zwolnień od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych, ponieważ zgodnie z art. 34 ustawy o radcach prawnych pracownik odbywający aplikację radcowską zachowuje w takiej sytuacji prawo do pełnego wynagrodzenia (jak za pełen etat). Należy przy tym podkreślić, że porównanie położenia pracowników w celu stwierdzenia dyskryminacji może odnosić się nie tylko do osób znajdujących się idealnie tej samej (identycznej) sytuacji, lecz także osób znajdujących się w sytuacji analogicznej lub wystarczająco porównywalnej. U danego pracodawcy może bowiem nie być zatrudniona osoba, która ma dokładnie takie same kwalifikacje, wykształcenie, staż pracy, doświadczenie zawodowe jak pracownik twierdzący, że był dyskryminowany, a mimo to możliwe będzie ustalenie nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Nie można również podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że wskazana przez powódkę przyczyna nierównego traktowania, a mianowicie odbywanie aplikacji radcowskiej, nie może być uznana za przesłankę dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p., ponieważ odbywanie aplikacji radcowskiej „nie jest okolicznością niezwiązaną z łączącym strony stosunkiem pracy”.

Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych („w szczególności”) w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale

także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. Powódka to oczekiwanie sądu pracy spełniła i wskazała zdiagnozowaną przez siebie przyczynę nierównego traktowania. Przyczyna ta została dodatkowo uprawdopodobniona zeznaniami świadków, którzy – jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego – potwierdzili, że wicedyrektor pozwanego Urzędu Kontroli Skarbowej w Ł. nadzorujący Ośrodek Zamiejscowy w P. nie wyrażał zgody na awans powódki, ponieważ poprzedni dyrektor udzielił powódce zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej i na zwalnianie jej z pracy na obowiązkowe zajęcia w ramach aplikacji. Ponadto w rozmowie z powódką wicedyrektor potwierdził, że traktuje ją jako pracownika uprzywilejowanego ze względu na odbywanie aplikacji radcowskiej, co się łączy z otrzymywaniem pełnego wynagrodzenia za pracę, mimo nieświadczenia przez nią pracy przez pięć dni w tygodniu.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że odbywanie aplikacji radcowskiej nie może stanowić cechy prawnie chronionej przed nierównym traktowaniem z uwagi na to, że jest to cecha związana z wykonywaniem przez powódkę pracy, a nie jej cecha osobista.

Skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde różnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ścisłe odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań

stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że 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. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego 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 traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

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 k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Przyjęta przez Sąd Okręgowy interpretacja statusu aplikanta radcowskiego w kontekście cechy prawnie chronionej przed nierównym traktowaniem jest nietrafna. Według wyroku Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 r., II PK 315/11, LEX nr 1164441, pracodawca nie może zakazać pracownikowi podjęcia aplikacji radcowskiej także wówczas, gdy kwalifikacje uzyskane w wyniku jej ukończenia i zdania egzaminu radcowskiego nie będą przydatne na stanowisku, na którym

pracownik został zatrudniony. W okresie swojego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie powódka miała, co prawda, powierzone obowiązki i zadania, przy których wykonywaniu ukończone studia prawnicze i wiedza prawnicza były przydatne, jednak nie były konieczne. Według załącznika nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 12, poz. 79), obowiązującego w czasie zatrudnienia powódki w pozwanym Urzędzie, na stanowisku starszego referendarza i starszego komisarza skarbowego w urzędzie kontroli skarbowej wymagane było jedynie wykształcenie średnie (por. tabelę III dotyczącą grup stanowisk urzędniczych, wykazów stanowisk w poszczególnych grupach oraz kwalifikacji zawodowych wymaganych do wykonywania pracy na stanowiskach urzędniczych w urzędach podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej, punkt VIII dotyczący urzędów kontroli skarbowej). Analogiczną regulację zawierał załącznik nr 1 do wcześniejszego rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 996 ze zm.). Obowiązki i zadania powierzone powódce na stanowisku starszego referendarza (na którym była zatrudniona aż do rozwiązania umowy o pracę) oraz obowiązki na stanowisku starszego komisarza skarbowego (do którego powódka aspirowała po pomyślnie zdanym egzaminie kwalifikacyjnym na inspektora kontroli skarbowej) nie mogły być związane z kwalifikacjami i umiejętnościami, jakie nabywa się w toku aplikacji radcowskiej. Umiejętności te podwyższały kompetencje powódki, jednak status aplikanta radcowskiego nie stanowił warunku koniecznego do nawiązania z powódką stosunku pracy – nie stanowiło go także wykształcenie wyższe i ukończone studia prawnicze. Odbywanie aplikacji radcowskiej było ściśle związane z osobą powódki, nie było natomiast związane z zatrudnieniem u pozwanego pracodawcy i wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Z tego względu odbywanie aplikacji radcowskiej jako cecha związana z osobą powódki a nie z wykonywaną przez nią pracą może być potraktowane jako zabronione

kryterium dyferencjacji, czyli cecha prawnie chroniona przed nierównym traktowaniem.

Podsumowując ten wątek rozważań należy stwierdzić, że odbywanie aplikacji radcowskiej może być przyczyną dyskryminacji, mieszczącą się w katalogu niedozwolonych przyczyn nierównego traktowania pracowników, gdy jest związane z osobą pracownika, a nie z jego pracą – może stanowić niedozwolone kryterium różnicowania w zależności od tego, na jakim stanowisku jest zatrudniony pracownik, w szczególności od tego, czy ukończenie przez pracownika aplikacji radcowskiej i zdanie przez niego egzaminu radcowskiego jest wymagane (lub tylko pożądane) na zajmowanym przez niego stanowisku. Na stanowisku powódki posiadanie kwalifikacji radcy prawnego nie było konieczne (można było mieć tylko wykształcenie średnie ewentualnie licencjat i to nawet bez związków z prawem lub administracją). Kwalifikacje radcy prawnego były z tego punktu widzenia za wysokie nawet na stanowisku, do którego powódka aspirowała (starszego komisarza skarbowego).

W rozpoznawanej sprawie można było przyjąć, że odbywanie aplikacji radcowskiej stanowiło kryterium dyskryminacyjne według art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p. Powódka to kryterium wskazała (i mogła takie kryterium wskazać) oraz uprawdopodobniła, że była z tej przyczyny odmiennie (gorzej) traktowana od innych pracowników. To przerzucało na pozwanego pracodawcę ciężar dowodu kierowania się obiektywnymi przyczynami nierównego traktowania powódki.

Nieprawidłowo Sąd Okręgowy zastosował przepisy o rozkładzie ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, błędnie przyjmując, że „powódka nie wykazała w toku postępowania, by z powodu odbywania aplikacji radcowskiej była nierówno traktowana w porównaniu do innych pracowników znajdujących się w jednakowej sytuacji”. To nie powódka miała obowiązek udowodnić nierówne traktowanie. Powódka powinna była jedynie powołać cechę, z powodu której – jej zdaniem – była dyskryminowana oraz przedstawić fakty, które uprawdopodobniały jej nierówne traktowanie. Z obowiązków tych się wywiązała. To pozwany powinien był wykazać (udowodnić), że nie dyskryminował powódki, ponieważ albo nie traktował jej w gorszy sposób (traktował ją tak samo jak innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji, bez uwzględnienia odbywanej

przez nią aplikacji radcowskiej), albo odmienne jej traktowanie było usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami.

Samo powołanie się przez pozwanego na fakt odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej i korzystania przez nią w tym czasie ze zwolnień od pracy nie może stanowić obiektywnego usprawiedliwienia dla odmiennego traktowania. Powódka korzystała ze zwolnień od pracy, które przysługiwały jej na podstawie ówczesnie obowiązujących art. 34 i 36 ustawy o radcach prawnych (obecnie art. 34 ust. 1 i 2 tej ustawy). Pozwany Urząd nie powołał innych istotnych okoliczności, które miały usprawiedliwiać brak awansowania powódki (na wyższe stanowisko i pod względem wynagrodzenia) oraz pomijania jej przy typowaniu na szkolenia. Tymczasem odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej i korzystanie przez nią z przysługujących jej zwolnień od pracy z zachowaniem pełnego wynagrodzenia nie może stanowić obiektywnego powodu usprawiedliwiającego nierówne traktowanie. Wprowadzenie w art. 34 i 36 (obecnie art. 34 ust. 1 i 2) ustawy o radcach prawnych zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ma umożliwić pracownikom będącym aplikantami radcowskimi pogodzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami szkoleniowymi. Jest to szczególne uprawnienie przyznane aplikantom radcowskim na mocy ustawy, które nie może stać się przyczyną nierównego traktowania pracownika będącego aplikantem radcowskim w stosunku do innych pracowników. Pracodawca nie mógł powoływać się na rzekome uprzywilejowanie powódki z tytułu pracy w niepełnym wymiarze czasu jako na obiektywną przesłankę nierównego traktowania (brak awansu, brak udziału w szkoleniach), ponieważ to „uprzywilejowanie” wynikało z przepisów prawa stanowionego, norm bezwzględnie obowiązujących, gwarancyjnych, których nie można było wyłączyć umownie.

Kwestia nierównego traktowania w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.) będzie możliwa do szczegółowego rozważenia po dokonaniu porównania sytuacji powódki z sytuacją pracowników porównywalnych. Wynagrodzenie podlegające porównaniu powinno obejmować wszystkie składniki, także dodatki należne pracownikowi (w tym przypadku dodatki skarbowe).

Z powyższych względów należało uchylić zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia roszczenia o zasądzenie na podstawie art. 18^{3d} k.p.

odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie pomijania powódki przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz w zakresie awansowania na wyższe stanowisko i wynagradzania w okresie objętym roszczeniem odszkodowawczym (od maja 2006 r. do października 2008 r.). W tym zakresie sprawę przekazano do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. Zgromadzony obszerny materiał dowodowy powinien pozwolić na rozstrzygnięcie sprawy na etapie postępowania apelacyjnego bez konieczności uchylania wyroku Sądu Rejonowego.

Nie są natomiast uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 92 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. w związku z art. 41 i 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – przez przyjęcie, że wypłaconych powódce nagród nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Uzasadnienie skargi kasacyjnej w tej części jest nieprzekonujące i sprowadza się w istocie do kwestionowania ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, który miał (w ocenie skarżącej) nieprawidłowo ustalić, że pracodawca wypłacał pracownikom nagrody, a nie premie regulaminowe. W związku z tym podkreślenia wymaga, że z art. 92 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. nie wynikają jakiegokolwiek sugestie lub wskazówki co do tego, czy określony składnik wynagrodzenia jest nagrodą, czy też premią. Skarżąca nie uzasadniła też, dlaczego – jej zdaniem – zakwalifikowanie premii jako nagrody miałyby naruszać art. 92 § 2 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie chorobowe (wypłacane za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą), oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Kwestię ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ustalenia jego wysokości Sąd Rejonowy przekazał do rozpoznania na podstawie art. 464 § 1 k.p.c. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T. jako organowi właściwemu (art. 63 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Powódka w podstawach skargi kasacyjnej nie zarzuca naruszenia tego ostatniego przepisu. Co prawda w uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca wspomina art. 464

§ 2 k.p.c. (błędnie podając, że doszło do naruszenia art. 464 § 2 Kodeksu pracy, choć takiego przepisu nie ma), jednak nie można tego potraktować jako skutecznego zaskarżenia zawartego w wyroku Sądu Rejonowego postanowienia o przekazaniu sprawy zasiłków chorobowych organowi rentowemu, dla którego podstawę stanowił 464 § 1 k.p.c. Rozważanie przez Sąd Najwyższy zarzutu ewentualnego naruszenia art. 41 i 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest niemożliwe, ponieważ kwestia zasiłku chorobowego została przekazana organowi rentowemu i to do tego organu będzie należało zastosowanie tych przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy na pewno ich nie stosował. W tej części skarga kasacyjna podlegała zatem oddaleniu.

Nie ma również podstaw do przyjęcia, że powódka została nierówno (gorzej) potraktowana przez pracodawcę przy rozwiązaniu stosunku pracy. Odmowa zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ze skutkiem natychmiastowym oraz odmowa skrócenia okresu wypowiedzenia były podyktowane obiektywnymi usprawiedliwionymi przyczynami, w szczególności zapewnieniem sprawnej pracy pozwanego Urzędu do czasu zatrudnienia na stanowisku pracy powódki innego pracownika. W tym zakresie pozwany wypełnił obowiązek przeprowadzenia przeciwdowodu dyskryminacji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ i 398¹⁵ § 1 k.p.c.