

Wyrok z dnia 19 lutego 2008 r.

II PK 256/07

Przepis art. 48 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) należy interpretować z uwzględnieniem celu zatrudnienia na wyższym stanowisku w służbie cywilnej osoby wyłonionej w drodze konkursu, a także zasad współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą uczciwości wobec osoby, która wygrała konkurs, wskutek czego może oczekiwać względnej stabilizacji swego statusu pracowniczego.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Witolda F. przeciwko Urzędowi Patentowemu RP w W. o ustalenie, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2007 r. [...]

1) u c h y ł zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 3, 6 i 7 w całości oraz w punkcie 5 w części dotyczącej roszczeń łączących się z nawiązaniem umowy o pracę na czas określony trzech miesięcy i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy w Warszawie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego;

2) o d d a ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e n i e

Witold F. pozwem skierowanym przeciwko Urzędowi Patentowemu RP wnosił o: 1) ustalenie, na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 8 i 300 k.p., że łącząca go z pozwanym umowa o pracę z dnia 1 października 2004 r. jest nieważna w części dotyczącej okresu, na jaki została zawarta, jako sprzeczna z zasadami współ-

życia społecznego i zmierzająca do obejścia ustawy, a w związku z tym o ustalenie, że pozwany miał obowiązek przedłużyć termin obowiązywania tej umowy do łącznego wymiaru 3 lat - tj. do dnia 30 września 2007 r., 2) przywrócenie go do pracy na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno-Gospodarczego i zasądzenie wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2005 r. do dnia przywrócenia do pracy, 3) zasądzenie kwoty 1.190,70 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez nieuzasadnione ustalenie wynagrodzenia powoda na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w wysokości niższej niż wynagrodzenie przyznane pracownikowi pełniącemu obowiązki na tym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem powoda (art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3a} § 1 - 3, art. 18^{3b} ust. 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p.).

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2006 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, uznając że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w zakresie określenia jej terminu jest nieważna (art. 58 § 1 i 2 k.c.), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.614,40 zł (pkt I), a w pozostałym zakresie żądania powoda oddalił (pkt II). Rozstrzygnięcie Sądu zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynikało, że w dniu 25 lutego 2004 r. powód Witold F., niebędący członkiem korpusu służby cywilnej, zgłosił swój udział w konkursie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej - Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w Urzędzie Patentowym RP. Udział w tym konkursie wziął również pracownik urzędu - Witold A. Konkurs składał się z dwóch etapów, które powód przeszedł pozytywnie, w przeciwieństwie do Witolda A., który nie zakwalifikował się do drugiego jego etapu. Ostateczny wynik konkursu został ustalony w drodze głosowania w związku z brakiem porozumienia między członkami zespołu konkursowego. Przedstawiciele Urzędu Służby Cywilnej rozmowę kwalifikacyjną z powodem ocenili jako dobrą i głosowali za przyjęciem jego kandydatury, zaś przedstawiciele Urzędu Patentowego RP jako niezadowalającą, głosując w konsekwencji przeciwko niemu. Wobec równej ilości głosów za i przeciw, o ustaleniu wyniku konkursu rozstrzygnął głos przewodniczącego, w wyniku czego powód został wskazany jako najlepszy kandydat na stanowisko.

Pismem z dnia 16 sierpnia 2004 r. Szef Służby Cywilnej poinformował Dyrektora Generalnego Urzędu Patentowego RP, że w konkursie na stanowisko Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego powód został uznany za najlepszego kandydata, w związku z czym na podstawie art. 48 ust. 3 w związku z art. 144 ustawy z

dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej powinna zostać z nim zawarta umowa o pracę na czas określony - do 3 lat. W dniu 1 października 2004 r. powód został zatrudniony w korpusie służby cywilnej Urzędu Patentowego RP w Biurze Administracyjno - Gospodarczym na stanowisku dyrektora tego biura w wymiarze pełnego etatu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony trzech miesięcy, tj. do dnia 31 grudnia 2005 r., z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.504,20 zł plus 20 % dodatku stażowego w kwocie 700,84 zł. Wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.204,80 zł. Z dniem 31 grudnia 2004 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki była zawarta, a powodowi wydano świadectwo pracy. W okresie zatrudnienia powoda pracodawca nie dokonał pisemnej oceny jego pracy.

Z ustaleń Sądu wynikało ponadto, że z poprzednim Dyrektorem tego Biura - Ryszardem K., wyłonionym również w drodze konkursu, rozstrzygniętego we wrześniu 2001 r., pozwany zawarł umowę o pracę na okres jednego roku i z upływem tego okresu umowa uległa rozwiązaniu. Witold A. również wówczas ubiegał się o to stanowisko, jednak nie zakwalifikował się ze względów formalnych. Przed zawarciem z powodem umowy o pracę, w okresie od 1 grudnia 2001 r. do 7 listopada 2002 r., a następnie od 1 lutego 2004 r. do 30 września 2004 r., jak również po jej rozwiązaniu, tj. od dnia 1 stycznia 2005 r. do chwili obecnej obowiązki Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego pełni Witold A., sprawując jednocześnie, od 1 października 1993 r., funkcję naczelnika wydziału administracyjnego urzędu. Witold A. otrzymywał w okresie pełnienia obowiązków Dyrektora wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.401,10 zł. oraz kwotę 680,22 zł. dodatku stażowego oraz w związku z pełnieniem obowiązków Dyrektora - dodatek specjalny w kwocie 500 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że członkowie korpusu służby cywilnej, zgodnie z dyrektywami wynikającymi z art. 153 ust. 1 Konstytucji i art. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, powinni wykonywać powierzone im zadania zawodowo, posiadać odpowiednie kwalifikacje i przygotowanie zawodowe. Weryfikacja kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej następuje w drodze konkursu przeprowadzanego przez Szefa Służby Cywilnej w porozumieniu, co do wymagań związanych z danym stanowiskiem, z właściwym ministrem, kierownikiem urzędu centralnego lub wojewodą (art. 43 ust. 1 i 3 ustawy). Wówczas to, na etapie konkursowym, ocenie podlega wiedza niezbędna do wykonywania zadań na stanowisku, na które przeprowadzany jest konkurs, predyspozycje i

zdolności ogólne oraz umiejętności kierownicze kandydata. W ocenie Sądu, powód w wyniku przeprowadzonego konkursu został uznany za najlepszego kandydata na stanowisko Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w Urzędzie Patentowym RP i tym samym wykazał się wiedzą, predyspozycjami i umiejętnościami kierowniczymi wymaganymi do zajmowania tego stanowiska. Oznaczało to, zdaniem Sądu, że pracodawca w chwili zawierania z powodem umowy o pracę miał podstawy do uznania, iż będzie on prawidłowo i rzetelnie wykonywał powierzone mu obowiązki. Do nawiązania stosunku pracy pomiędzy pozwanym a powodem zastosowanie znajdował art. 48 ust. 3 ustawy, zgodnie z którym, z osobą, która nie przynależy do korpusu służby cywilnej, a zostaje wyłoniona w drodze konkursu, o którym mowa w art. 42 ust. 2 ustawy, dyrektor generalny urzędu zawiera umowę o pracę na czas określony do 3 lat. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W ocenie Sądu, zawarcie z powodem umowy o pracę jedynie na okres trzech miesięcy świadczy o tym, iż pozwany nie oparł się na ustaleniach postępowania konkursowego, lecz poddawał kandydata kolejnej weryfikacji, zanim przystąpił on do pracy, wprowadzając niejako „dodatkowy etap konkursu”, swoisty okres próbny. Za nieprzekonujące Sąd pierwszej instancji uznał twierdzenie pozwanego, że zawarcie z powodem umowy na okres trzech miesięcy miało na celu sprawdzenie jego praktycznych umiejętności. Zdaniem Sądu, rzetelna ocena umiejętności powoda mogła być dokonana w praktyce, w trakcie trwania umowy, przez bezpośredniego przełożonego, którego obowiązkiem jest bieżące nadzorowanie pracy, a także dokonywanie okresowych ocen na piśmie. Możliwość weryfikacji umiejętności pracownika w okresie trwania umowy, zawartej jedynie na trzy miesiące, Sąd uznał za iluzoryczną, w szczególności w kontekście umowy o pracę, jaką pozwany zawarł z poprzednikiem powoda, zatrudniając go na jeden rok, a tym samym uznając, iż taki okres czasu jest odpowiedni dla rzetelnej oceny przydatności pracownika na stanowisko Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego. Ponadto Sąd zauważył, że pełniący obowiązki Dyrektora Generalnego Urzędu Patentowego RP Cezary P. - bezpośredni przełożony powoda - już w trakcie postępowania konkursowego wyrażał negatywną opinię o kandydaturze powoda na to stanowisko, a przedstawiciele pozwanego głosowali za odstępniem od wskazania kandydata na stanowisko Dyrektora Biura Administracyjno Gospodarczego w Urzędzie Patentowym RP.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwany nie był zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy z powodem. Zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony trzech miesięcy było konsekwencją przekonania pozwanego, że powód nie jest właściwym kandydatem na to stanowisko oraz wyłącznie pozorną realizacją wyniku konkursu. Zamiarem pozwanego było stworzenie możliwości dalszego powierzenia pełnienia obowiązków na tym stanowisku Wiktoldowi A., który nie zakwalifikował się nawet do drugiego etapu konkursu, a który faktycznie pełni obowiązki na tym stanowisku z przerwami od grudnia 2000 r., z wyłączeniem okresu, na który powierzono to stanowisko powodowi, tj. trzech miesięcy - od 1 października do 31 grudnia 2004 r. oraz Ryszardowi K. - na okres jednego roku.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przepis art. 48 ust. 3 ustawy, z którego wynika, iż umowa powinna być zawarta na czas określony do 3 lat, biorąc pod uwagę uprzednią weryfikację kandydata w drodze konkursu, wskazuje, że intencją ustawodawcy było zawieranie umowy o pracę na okresy dłuższe niż trzy miesiące. Do takiej interpretacji, w ocenie Sądu, dodatkowo uprawnia okoliczność, że w ustawie wyłączona została możliwość zawierania umowy na okres próbny, która to umowa zgodnie z przepisami Kodeksu pracy zawierana jest na okres do 3 miesięcy i ma na celu wstępną weryfikację przydatności pracownika na dane stanowisko, która to weryfikacja w tych przypadkach jest już dokonana. Sąd uznał, że pozwany zawierając z powodem umowę o pracę jedynie na okres trzech miesięcy naruszył zasady współzycia społecznego, co czyni tę umowę nieważną w zakresie jej terminu końcowego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Rejonowy wyraził także pogląd, że ukształtowana przez pozwanego czynność prawna, polegająca na zawarciu umowy o pracę na czas określony trzech miesięcy, chociaż była formalnie zgodna z przepisem art. 48 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, to jednakże zmierzała do obejścia prawa, gdyż jej celem była wyłącznie pozorna realizacja wyniku konkursu, co w efekcie zmierzało do jego zanegowania. Uznając, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami jest nieważna w części dotyczącej zastrzeżenia terminu jej expiracji, Sąd pierwszej instancji przyjął brak możliwości jej rozwiązania z mocy prawa z upływem trzech miesięcy, uznając w konsekwencji, iż została rozwiązana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, wobec czego na podstawie art. 59 k.p. w związku z art. 56 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy oddalił powództwo

także w zakresie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez nieuzasadnione ustalenie wynagrodzenia powoda na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w wysokości niższej niż wynagrodzenie przyznane pracownikowi pełniącemu obowiązki na tym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem powoda, uznając, iż różnica w wynagrodzeniu w kwocie 500 zł wynikała z dodatku przyznanego Witoldowi A. w związku z wykonywaniem dodatkowych obowiązków, którego to świadczenia został pozbawiony z chwilą objęcia stanowiska Dyrektora Biura przez powoda. Powód natomiast otrzymał wynagrodzenie w związku z zatrudnieniem go na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno-Gospodarczego i żadnych dodatkowych obowiązków nie wykonywał.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony.

Apelacja pozwanego, skierowana przeciwko orzeczeniu w części zasądzającej odszkodowanie, opierała się na zarzucie błędnego zastosowania art. 58 k.c., poprzez niewskazanie, jakie zasady współzycia społecznego zostały naruszone, a także przyjęcie przez Sąd, że zawarcie umowy o pracę na okres 3 miesięcy zmierzało do obejścia prawa. Zdaniem skarżącego, Sąd bezpodstawnie uznał, że pozwany naruszył zasady współzycia społecznego oraz że jego zachowanie miało na celu obejście prawa w sytuacji, gdy ustawa nie zakazuje zawierania umów o pracę na okres 3 miesięcy, a z powodem została zawarta umowa o pracę i powód faktycznie świadczył pracę u pozwanego przez okres jej obowiązywania.

Apelacja powoda, odnosząca się do części wyroku oddalającej powództwo, uzasadniona została zarzutem naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 - 3 oraz art. 64 k.c., art. 59 w związku z art. 56 k.p. oraz art. 48 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3a} §1 - 3 oraz art. 18^{3b} ust. 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p. Apelujący domagał się ustalenia, że pozwany miał obowiązek przedłużyć termin obowiązywania umowy o pracę z powodem do łącznego wymiaru 3 lat, tj. do dnia 30 września 2007 r. i przywrócenia go do pracy na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w pozwanym Urzędzie Patentowym RP, a także zasądzenia od pozwanego kwoty 1.190,70 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez nieuzasadnione ustalenie wynagrodzenia powoda na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjno-Gospodarczego w wysokości niższej niż wynagrodzenie przyznane pracownikowi pełniącemu obowiązki na tym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem powoda.

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie, uwzględniając co do zasady apelację pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok i powództwo Witolda F. oddalił (pkt 1), zasądzając zwrot spełnionego przez pozwanego świadczenia (pkt 3) i oddalając apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie (pkt 4), oddalił apelację powoda w całości (pkt 5), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 6) i zmieniając zaskarżony wyrok, przyznał radcy prawnemu Andrzejowi B. kwotę 1.800 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za I instancję (pkt 2) i 900 zł za II instancję (pkt 7). Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego zostało oparte na ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji z ich całkowicie odmienną oceną prawną. Punktem wyjścia dla rozważań prawnych Sądu Okręgowego było rozróżnienie na podstawie art. 2 w związku z art. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej dwóch grup pracowniczych tworzących korpus służby cywilnej, tj. pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz urzędników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie mianowania, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Sąd odwoławczy wskazał, że powód był pracownikiem służby cywilnej, wobec czego została z nim zawarta umowa o pracę, do której zastosowanie znajdowały przepisy art. 24 i 25 ustawy o służbie cywilnej. Stosownie do art. 24 ustawy, mającego charakter normy ogólnej, stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. Uszczegółowienie powyższej normy, odnoszące się tylko do pracowników podejmujących zatrudnienie w służbie cywilnej po raz pierwszy, zawiera art. 25 ust. 1 ustawy, według którego z osobą podejmującą zatrudnienie w służbie cywilnej po raz pierwszy, tak jak powód, umowę o pracę zawiera się na czas określony, a w czasie jej trwania pracownik jest zobowiązany do odbycia służby przygotowawczej. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro ustawodawca nie określił żadnych przesłanek, na podstawie których miałyby zostać dokonany wybór określonego sposobu zatrudnienia, wprowadzając jedynie ograniczenie (na podstawie art. 24 ustawy) w postaci maksymalnego czasu trwania takiej umowy do 3 lat, to strony umowy mają swobodę co do ukształtowania, w granicach zakreślonych przez art. 24 i 25 ustawy o służbie cywilnej, łączącego je stosunku pracy.

Za błędny Sąd drugiej instancji uznał pogląd Sądu Rejonowego, że pozwany miał możliwość i faktycznie dokonał oceny przydatności powoda na zajmowane stanowisko w toku postępowania konkursowego. Postępowanie to, zdaniem Sądu od-

woławczego, zmierza bowiem jedynie do wyłonienia kandydata, spełniającego wymogi formalne, określone w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 listopada 1999 r. w sprawie sposobu organizowania i szczegółowych zasad przeprowadzania konkursów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (Dz.U. Nr 91, poz. 1028 ze zm.) i nie weryfikuje przydatności merytorycznej kandydata, czemu ma służyć przewidziana w art. 25 ust. 2 ustawy służba przygotowawcza. Celem służby przygotowawczej jest bowiem teoretyczne i praktyczne przygotowanie pracownika służby cywilnej do należytego wykonywania obowiązków służbowych. W ocenie Sądu Okręgowego, zawarcie z powodem - podejmującym po raz pierwszy zatrudnienie w służbie cywilnej - umowy o pracę jedynie na okres 3 miesięcy było dopuszczalne i brak podstaw do stwierdzenia, by stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego, bądź by umowa została zawarta w celu obejścia prawa, co w zakresie terminu, na jaki została zawarta, czyniło ją nieważną. Sąd drugiej instancji podniósł, iż w granicach wyznaczonych przez obowiązujące normy pracownik i pracodawca mogą swobodnie ustalać poszczególne elementy łączącej ich umowy o pracę. Powód zaś podpisując umowę o pracę na czas określony *de facto* wyraził zgodę na okres jej trwania. Sąd Okręgowy nie znalazł tym samym podstaw do uwzględnienia apelacji powoda w części odnoszącej się do uznania umowy o pracę za nieważną w zakresie zastrzeżenia jej końcowego terminu i przywrócenia do pracy. Apelacja powoda została oddalona również w części kwestionującej rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji dotyczące odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd odwoławczy uznał bowiem stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym zakresie za prawidłowe, wskazując że różnica w wynagrodzeniu pomiędzy powodem a Witoldem A. wynikała z przyczyn obiektywnych.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez: 1) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 24 i 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r., Nr 49, poz. 483, ze zm.) oraz niezastosowanie art. 48 ust. 3 i art. 144 ust. 1 i 3 tej ustawy; 2) niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 - 3, art. 64 i art. 353¹ k.c.; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3a} § 1 - 3 oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p., a także 4) na podstawie naruszenia przepisów postępowania: art. 379 pkt 2 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., mającego istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku

Sądu Okręgowego w Warszawie i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, iż podstawę nawiązania stosunku pracy z powodem stanowiły przepisy art. 24 i 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Przepisy te, zdaniem skarżącego, mają zastosowanie do pracowników zatrudnianych w służbie cywilnej w drodze zwykłego naboru (art. 21 i następne ustawy), zaś wyłączną podstawę nawiązania stosunku pracy z powodem w pozwanym Urzędzie Patentowym RP stanowił przepis art. 48 ust. 3 w związku z art. 144 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni przepisów art. 24 i 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej przyjmując, że regulują one także zasady zawierania umowy o pracę z osobą niebędącą członkiem korpusu służby cywilnej wyłonioną w drodze konkursu, o którym mowa w art. 42 ust. 2 ustawy. Następnie, w wyniku tej błędnej wykładni, Sąd Okręgowy niewłaściwie zastosował wymienione przepisy do stanu faktycznego istniejącego w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy nie zastosował natomiast przepisów art. 48 ust. 3 w związku z art. 144 ust. 1 i 3 ustawy, chociaż to właśnie te przepisy, jako *lex specialis* w stosunku do art. 24 i 25, stanowią właściwą podstawę materialnoprawną orzekania w niniejszej sprawie.

Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy nietrafnie też przyjął, że skorzystanie przez pozwanego z uprawnień wynikających z ustawy o służbie cywilnej nie może być oceniane w kontekście działania, którego zamiarem było obejście regulacji prawa, i spełniać przesłanki z art. 58 § 1 k.c. Według powoda, zachowanie pozwanego polegające na zawarciu ze zwycięzcą konkursu umowy o pracę na okres 3 miesięcy miało na celu obejście ustawowych regulacji narzucających konkursowy tryb wyłaniania kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej i tym samym umożliwienie obsadzenia go własnym kandydatem. Pozwany wprawdzie ogłosił konkurs, ale ponieważ zwyciężył kandydat z zewnątrz, a próby kwestionowania wyniku konkursu nie przyniosły rezultatu, zawarł z wyłonionym kandydatem umowę o pracę na krótki okres (3 miesiące), a po jego upływie nie przedłużył umowy na okres dopuszczalny w świetle art. 48 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, po czym po raz kolejny powierzył pełnienie obowiązków Dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego osobie pełniącej już wcześniej te obowiązki, która bez powodzenia brała udział w konkursie.

Sąd, zdaniem skarżącego, nie zwrócił uwagi na tak istotne okoliczności faktyczne, jak to, że przed zawarciem umowy pozwany wyjaśniał, iż zawiera ją na okres tylko trzech miesięcy jedynie po to, by ocenić przydatność kandydata, będącego zwycięzcą konkursu, na obejmowanym stanowisku oraz to, że odmowa przedłużenia umowy nie była poprzedzona przeprowadzeniem przez pozwanego oceny pracy, której dokonywanie w myśl art. 73 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej jest stałym obowiązkiem bezpośredniego przełożonego. Tymczasem bezpośredni przełożony powoda w pozwanym Urzędzie nie przedstawił mu takiej oceny ani też nie sformułował żadnych konkretnych zastrzeżeń do jego pracy. Powyższe daje podstawę do postawienia zarzutu, iż zawarcie umowy o pracę z powodem na okres jedynie trzech miesięcy, w sytuacji, gdy przepis art. 48 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej pozwalał na zawarcie umowy na okres trzyletni, nastąpiło w celu obejścia przepisów tej ustawy, w szczególności art. 41 ust. 2. Aby osiągnąć zamierzony skutek, tj. powierzenie stanowiska wybranej przez siebie osobie, pozwany zminimalizował okres zatrudnienia osoby wyłonionej w drodze konkursu do 3 miesięcy, a następnie, nie czując się już formalnie związany żadnymi zobowiązaniami wobec zwycięzcy konkursu, nie przedłużył z nim umowy o pracę i ponownie powierzył obowiązki dyrektora osobie, która je pełniła przed konkursem.

Ponadto, zdaniem skarżącego, umowa o pracę zawarta z powodem w części dotyczącej okresu jej trwania była sprzeczna zasadami współżycia społecznego. Odmienne stanowisko Sądu Okręgowego, opierające się wyłącznie na gramatycznej wykładni art. 48 ust. 3 ustawy, w jego ocenie jest nieprawidłowe, albowiem, aby odpowiedzieć na pytanie, czy istotnie w zakresie ustalenia okresu, na jaki miała być zawarta umowa o pracę z powodem, pozwany mógł korzystać w sposób uprawniony z pełnej dowolności, konieczne jest zastosowanie również wykładni funkcjonalnej i celowościowej do interpretacji tego przepisu. Według autora skargi, zasada swobodnego kształtowania umowy o pracę w zakresie czasu jej trwania (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) może mieć tylko ograniczone zastosowanie do sytuacji powoda, gdyż stosunek nawiązany pomiędzy stronami ma w przeważającej części charakter administracyjnoprawny, przejawiający się w procedurze wyłaniania kandydata do zatrudnienia na wyższe stanowisko w służbie cywilnej oraz związania organu administracji publicznej wynikiem konkursu i brakiem możliwości odmowy zatrudnienia jego zwycięzcy. Opowiadając się za pełnym stosowaniem w przedmiotowej sprawie zasady swobody kontraktowania Sąd odwoławczy, w ocenie skarżącego, nie

uwzględnił tych okoliczności, w tym szczególnej sytuacji takiego pracodawcy, jakim jest organ administracji publicznej, a także szczególnego charakteru nawiązania stosunku pracy w służbie cywilnej, które stanowi urzeczywistnienie podmiotowego prawa obywateli do równego traktowania przez władze publiczne oraz dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach. Skarżący wskazał, że okoliczności przedmiotowej sprawy niewątpliwie uzasadniały stwierdzenie nieważności zawartej z powodem na trzy miesiące umowy o pracę w części dotyczącej terminu jej expiracji, na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c., znajdującego w tym przypadku odpowiednie zastosowanie poprzez art. 300 k.p., a także ustalenie przez sąd na podstawie art. 64 k.c., że pozwany miał obowiązek przedłużenia umowy o pracę na maksymalny okres dopuszczony przepisem art. 48 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, tj. 3 lata.

Uzasadniając zarzuty odnoszące się do rozstrzygnięcia o odszkodowaniu żądanym z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, skarżący podniósł, że wynagrodzenia w urzędach administracji rządowej są ściśle regulowane przepisami powszechnie obowiązującymi i są ukształtowane na zasadzie hierarchicznej, tzn. wyższemu stanowisku w hierarchii służbowej odpowiada wyższe wynagrodzenie i nie mają w tym przypadku zastosowania reguły swobodnego kształtowania wysokości wynagrodzeń. Jego zdaniem, nie ma uzasadnienia do tego, aby pracownikowi pełniącemu obowiązki na stanowisku wyższym przyznać większe wynagrodzenie niż wynagrodzenie osoby zatrudnionej na tym wyższym stanowisku. Nie sposób bowiem przyjąć, że zakres obowiązków pracownika kierującego jednym tylko wydziałem, spośród kilku wydziałów wchodzących w skład biura, jednocześnie pełniącego czasowo obowiązki dyrektora biura, jest większy niż zakres obowiązków tegoż dyrektora kierującego całym biurem. Ustalenie temu pracownikowi wynagrodzenia wyższego niż osobie zatrudnionej następnie na stanowisku dyrektora należy zatem uznać za naruszenie zasady równego traktowania i przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zarzut naruszenia przepisów postępowania oparty został przede wszystkim na zachodzącej, według skarżącego, nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.) i uzasadniony został tym, że stronę pozwaną reprezentowała osoba wyznaczona na stanowisko zastępującego dyrektora generalnego Urzędu Patentowego RP sprzecznie z przepisem art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, co oznaczało tym samym brak organu powołanego do reprezentowania strony pozwanej.

Zdaniem powoda, Cezary P. występujący w postępowaniu jako organ pozwanego - zastępujący dyrektora generalnego, nie spełniał warunku formalnego wyznaczenia go zastępującym dyrektora generalnego, określonego w art. 20 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, jako że nie kierował departamentem (komórką równorzędną). Zatem wyznaczenie go zastępującym dyrektora generalnego nastąpiło sprzecznie z ustawą i z tego względu jest nieważne (art. 58 § 1 k.c.). Cezary P. nie mógł wobec tego występować w procesie jako organ strony pozwanej, a tym samym postępowanie toczące się z jego udziałem jest dotknięte nieważnością (art. 379 pkt 2 k.p.c.).

Sąd drugiej instancji, według stanowiska skarżącego, naruszył także przepis art. 382 k.p.c., poprzez niedokonanie właściwej oceny i wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie oraz niewyciągnięcie prawidłowych wniosków orzeczniczych, pomijając całkowicie materiał dowodowy w zakresie praktyki pozwanego obchodzenia ustawowego obowiązku obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze konkursu, a także nie uwzględniając materiału dowodowego wskazującego na brak umocowania Cezarego P. do reprezentowania pozwanego ze względu na jego wyznaczenie na stanowisko zastępującego dyrektora generalnego sprzecznie z ustawą. Skutkiem naruszenia wskazywanych przez skarżącego przepisów postępowania było, w jego ocenie, pominięcie istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych wskazujących na to, iż zawarcie umowy o pracę z powodem jedynie na okres 3 miesiące było związane z wielokrotnie podejmowanymi przez pozwanego działaniami zmierzającymi do obejścia ustawowego nakazu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze konkursu, aby zapewnić obsadzenie na stanowisku dyrektora Biura Administracyjno-Gospodarczego preferowanej przez siebie osoby; w tym celu właśnie pozwany stosował praktykę zawierania z nieakceptowanymi przez siebie osobami, które wygrały konkurs na wymienione stanowisko, umów na czas znacznie krótszy niż maksymalny czas określony w art. 48 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, tj. 3 lata.

Autor skargi podniósł, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. nastąpiło natomiast w związku z nieodniesieniem się przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku do dowodów dotyczących wielokrotnych działań pozwanego zmierzających do obchodzenia ustawowego wymogu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze konkursu oraz braku umocowania Cezarego P. do reprezentowania pozwanego ze względu na objęcie przez niego stanowiska z naruszeniem ustawy o służbie cywilnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda strona pozwana wniosła o jej oddalenie lub oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ramach drugiej podstawy kasacyjnej skarżący postawił przede wszystkim zarzut nieważności postępowania, co miało wynikać z faktu nieprawidłowej reprezentacji strony pozwanej w niniejszej sprawie. Przed rozważeniem jego zasadności wskazać należy, że reprezentantem strony pozwanej w postępowaniu sądowym był Cezary P. - osoba wyznaczona od dnia 19 stycznia 2004 r. na stanowisko zastępczego dyrektora generalnego Urzędu Patentowego RP. Z art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm., powoływanej dalej jako: „ustawa o służbie cywilnej”), w brzmieniu obowiązującym przed 19 sierpnia 2005 r., wynikało, że dyrektor generalny urzędu wyznacza zastępcę go dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) lub wydziału (komórki równorzędnej), a o ustanowieniu zastępstwa niezwłocznie zawiadamia Szefa Służby Cywilnej. Nie budzi wątpliwości, że pismem z dnia 14 stycznia 2004 r. ówczesny dyrektor generalny Urzędu Patentowego RP zawiadomił Szefa Służby Cywilnej o ustanowieniu zastępcy w osobie Cezarego P. i że ten ostatni pełnił faktycznie te obowiązki. Wyjaśnione zostało również, iż Cezaremu P. dyrektor generalny urzędu powierzył od 1 grudnia 2003 r. do odwołania pełnienie obowiązków dyrektora Biura Dyrektora Generalnego, tj. komórki równorzędnej z departamentem, które to stanowisko tak wówczas, jak i do czerwca 2006 r., nie było formalnie obsadzone. Powierzenie obowiązków nie miało zatem charakteru czasowego, jak np. w przypadku długotrwałej nieobecności w pracy osoby będącej formalnie dyrektorem Biura, ale wykazywało cechy trwałości. Cezary P. faktycznie od 1 grudnia 1993 r. zajmował zatem stanowisko dyrektora Biura Dyrektora Generalnego, co umożliwiało wyznaczenie go zastępcą dyrektora generalnego urzędu w myśl art. 20 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej. Wbrew pogładowi skarżącego, wykładnia językowa tego przepisu w brzmieniu obowiązującym przed 19 sierpnia 2005 r. nie prowadziła do tak przesądzających rezultatów, jakie opisane zostały w treści skargi. W szczególności ze sformułowania: „zastępcę go dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) lub wydziału (komórki równorzędnej)” nie wynika w sposób kategoryczny, że zastępcą nie może być osoba, której powierzono pełnienie tego rodzaju obowiązków w sytuacji długo-

trwałego braku formalnej obsady takiego stanowiska. Na czas pełnienia obowiązków osoba taka uzyskuje bowiem wszelkie uprawnienia związane z powierzonym jej stanowiskiem i ciąży na niej pełna odpowiedzialność za prawidłowe wykonywanie związanych z tym obowiązków. Jest zatem faktycznie dyrektorem jednej z komórek organizacyjnych urzędu wymienionych w omawianym przepisie, a zatem może być zastępcą dyrektora generalnego. Takie rozumienie treści art. 20 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej wspiera wykładnia celowościowa. Szerokie zadania i kompetencje dyrektora generalnego urzędu i wynikająca stąd wysoka jego pozycja w mechanizmie funkcjonowania danego ogniwa administracji rządowej powodują konieczność zapewnienia stałego realizowania jego funkcji. Stąd przepisem art. 20 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej wprowadzono obowiązek niezwłocznego wyznaczenia zastępcy dyrektora generalnego. Jednocześnie postawiono określone warunki co do statusu zawodowego tej osoby, co służyć ma bez wątpienia zapewnieniu profesjonalnego, fachowego i kompetentnego zastępstwa dyrektora generalnego przez osobę zdolną temu podołać i zapewnić sobie posłuch wśród pracowników urzędu. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że tego rodzaju wymagań nie spełnia osoba pełniąca obowiązki dyrektora departamentu (komórki równorzędnej), skoro powierzono jej takie stanowisko, co oznacza, iż ma wystarczające kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje do jego zajmowania. Za prawidłowością takiej interpretacji przepisu art. 20 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej przemawia także wykładnia porównawcza, albowiem z dniem 19 sierpnia 2005 r. (ustawą z dnia 17 czerwca 2005 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 132, poz. 1110) nadano mu nowe brzmienie, wyraźnie już wskazując, że zastępcą dyrektora generalnego może być osoba kierująca departamentem (komórką równorzędną), w którym to sformułowaniu bez wątpienia mieści się osoba, której powierzono pełnienie obowiązków dyrektora departamentu (komórki równorzędnej). Zarzut nieważności postępowania okazał się zatem nieuzasadniony. Skoro bowiem Cezary P. został wyznaczony zastępcą dyrektora generalnego urzędu zgodnie z obowiązującymi przepisami, to tym samym mógł reprezentować stronę pozwaną w niniejszym postępowaniu, wobec czego nie doszło do naruszenia art. 379 pkt 2 k.p.c.

Trafny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 24 i 25 ustawy o służbie cywilnej. Przepisy te nie miały bowiem zastosowania do osób zatrudnianych na tzw. wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Powód przystąpił do konkursu na podstawie art. 144 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym w okresie 5 lat od dnia wejścia w ży-

cie ustawy o stanowiska wymienione w art. 41 ust. 1 mogą ubiegać się osoby niebędące urzędnikami służby cywilnej. W myśl art. 144 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, do osób niebędących urzędnikami służby cywilnej ubiegających się o stanowisko, o którym mowa w art. 41 ust. 1 pkt 2, tj. dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) i jego zastępcy, stosuje się zaś odpowiednio przepisy art. 48 ustawy. Podstawę nawiązania z nim stosunku pracy stanowił zatem art. 48 ust. 3 ustawy, w myśl którego, z osobą niebędącą członkiem korpusu służby cywilnej wyłonioną w drodze konkursu dyrektor generalny zawiera umowę na czas określony do trzech lat.

Skarżący słusznie więc zarzucił naruszenie prawa materialnego również przez niezastosowanie do rozstrzygnięcia sprawy art. 48 ust. 3 oraz art. 144 ust. 1 i 3 ustawy o służbie cywilnej. Powyższe naruszenia mają dalsze konsekwencje, jeśli zważyć, że art. 25 odnosi się do osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej i nieprzechodzących postępowania konkursowego w celu sprawdzenia ich kwalifikacji i umiejętności. W ich wypadku umowa na czas określony pełni zatem funkcję umowy na okres próbny, a więc z założenia jest nietrwała, choć słusznie podnosi skarżący, że i w tej sytuacji należałoby rozważać, czy nie powinna być zawarta przynajmniej na sześć miesięcy, aby umożliwić odbycie pracownikowi służby przygotowawczej, która zgodnie z przepisami trwa przez taki okres czasu. Rozważania Sądu Okręgowego odnośnie charakteru stosunku pracy nawiązanego na podstawie art. 24 i 25 ustawy o służbie cywilnej są nieprzydatne do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem choć przepisy te, podobnie jak art. 48 ust. 3, stanowią o nawiązaniu umowy o pracę na czas określony do trzech lat, to nie odnoszą się do pracownika wyłonionego w drodze konkursu, a więc takiego, który wykazał już swoje kwalifikacje do zajmowania konkretnego stanowiska, co stanowi ważki argument przy ocenie tego elementu zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę, jakim jest czas jej trwania, zwłaszcza jeśli brać pod uwagę funkcje, jakie ma spełniać ustawa. Ustawa o służbie cywilnej ma zaś gwarantować osiągnięcie wskazanych w art. 153 ust. 1 Konstytucji celów powoływania korpusu służby cywilnej, którymi są łącznie: zapewnienie zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. Realizacja tych celów jest możliwa przez stworzenie określonych standardów oraz odpowiednich mechanizmów ustawowych, w szczególności przejrzystych reguł naboru i weryfikacji zdobywanej wiedzy i doświadczeń. Mają one eliminować ze służby te osoby, które nie spełniają wymogów wskazanych w Konstytucji i ustawie, zaś osobom kompetentnym zapewnić możliwość realizacji kariery zawodo-

wej. Odmienne zapatrywanie, zakładające możliwość swobody w zakresie reguł decydowania o zatrudnieniu bądź mianowaniu poprzez niepodlegające weryfikacji uznanie profesjonalizmu bądź jego braku u określonej osoby prowadziłoby do nieprzejrzystych zasad funkcjonowania służby. Oznaczałoby to możliwość praktycznej eliminacji trybu konkursowego, a w konsekwencji otwierałoby drogę do pozamerytorycznego decydowania o kryteriach wyboru, a tym samym praktycznej negacji potrzeby istnienia obiektywnych i czytelnych reguł.

Przepis art. 58 § 1 k.c. przewiduje sankcję bezwzględnej nieważności czynności prawnych sprzecznych z ustawą lub mających na celu obejście ustawy. Odnosi się on do wszystkich czynności prawnych, zatem również do czynności prawnych dwustronnych (umów), jednak ocena ważności umowy musi być dokonywana nie tylko na podstawie art. 58 § 1 k.c., ale także z uwzględnieniem treści art. 353¹ k.c. Przywołany przepis wyznacza granice swobody kontraktowania, wskazując że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Rację ma skarżący, że Sąd Okręgowy naruszył przywołane przepisy, albowiem nie dokonał w zasadzie żadnej oceny umowy zawartej między stronami co do okresu, na jaki została nawiązana, ani pod kątem obejścia ustawy (tj. konkursowego trybu wyłaniania kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej), ani pod kątem zgodności tego elementu umowy o pracę z samą ustawą, tj. w świetle jej art. 48 ust. 3, interpretowanego nie tylko językowo, ale i z uwzględnieniem celu, jaki ma przyświecać zatrudnieniu na wyższym stanowisku w służbie cywilnej osoby wyłonionej w drodze konkursu, a także z zasadami współżycia społecznego, w szczególności zaś z zasadą uczciwości wobec osoby, która wygrała konkurs, wskutek czego mogła oczekiwać względnej stabilizacji swego statusu pracowniczego. Trafnie skarżący podnosi przy tym, że konsekwencją naruszenia przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego w sposób powyżej opisany jest całkowite pominięcie części ustaleń faktycznych, odnoszących się w szczególności do sposobu zatrudniania kandydatów wyłonionych w drodze konkursu przy uwzględnieniu kolejnych niepowodzeń w tych konkursach osoby pełniącej obowiązki dyrektora od dłuższego czasu, co usprawiedliwia pozostałe, poza nieważnością postępowania, zarzuty sformułowane w ramach drugiej podstawy kasacyjnej. Z tych względów w powyższym zakresie skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Nie ma natomiast możliwości jej uwzględnienia w części odnoszącej się do odszkodowania żądanego w związku z tym, że w ocenie skarżącego doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez ustalenie jego wynagrodzenia na stanowisku dyrektora Biura Administracyjno - Gospodarczego w wysokości niższej niż wynagrodzenie przyznane pracownikowi pełniącemu obowiązki na tym stanowisku bezpośrednio przed zatrudnieniem powoda. Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, rozwiniętej w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do tej zasady Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 4/87 (OTK 1988, s. 5-23), wyjaśnił, że jej istota polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną mają być traktowane równo, to znaczy według jednokowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Z drugiej jednak strony organ ten przyjął, że równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, byleby tylko odbyło się to przy zastosowaniu uznanego kryterium oceny, na podstawie cechy uznanej za istotną i sprawiedliwą.

Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy „jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jako niedopuszczalne różnico-

wanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480).

Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18^{3c} k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym za pracę o jednakowej wartości uznaje się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obo-

wiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika zaś, że Witold A., będąc naczelnikiem wydziału, jednocześnie pełnił obowiązki dyrektora biura, a zatem wypełnianie tych czynności wymagało od niego większego wysiłku niż ten, który obciążał powoda, zajmującego jedynie stanowisko dyrektora, co uzasadniało różnicę w ich wynagrodzeniu. Nie można bowiem stwierdzić, że obaj pracownicy wykonywali jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. Rację ma zatem Sąd Okręgowy, że dysproporcje w wynagrodzeniu były obiektywnie uzasadnione, wobec czego nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a tym samym skarga kasacyjna w tym zakresie nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====