



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa T. Ł.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 2 kwietnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie

z dnia 31 marca 2023 r., sygn. akt VI Pa 132/22,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od T. Ł. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w S.
kwotę 1350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu
kasacyjnym wraz z odsetkami w wysokości odsetek
ustawowych za opóźnienie w spełnieniu tego świadczenia za czas
po upływie tygodnia od dnia doręczenia orzeczenia zobowiązanej
do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

T. Ł. w pozwie z 28 grudnia 2012 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego Urzędu Skarbowego w S. (następnie Izby Administracji Skarbowej w S.) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu następujących kwot:

1) 14.031,36 zł (po 1.169,28 zł za każdy miesiąc) tytułem odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. z odsetkami liczonymi od kwot za kolejne miesiące od terminu wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc,

2) 6.887 zł (po 636 zł za okres od stycznia do czerwca 2010 r. i po 487 zł za okres od lipca do grudnia 2010 r.) tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego we wskazanym okresie wraz z odsetkami liczonymi od kwot za kolejne miesiące od terminu wypłaty dodatku za dany miesiąc,

3) 1.778,06 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2010 z odsetkami od 1 kwietnia 2011 r.

Łącznie w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania w 2010 r. powódka domagała się zasądzenia kwoty 22.692,42 zł.

Dodatkowo T. Ł. wystąpiła z żądaniami ewentualnymi, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego:

1) 14.031,36 zł (po 1.169,28 zł za każdy miesiąc) tytułem różnicy pomiędzy zaniżonym wynagrodzeniem za pracę za okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r., a wynagrodzeniem należnym za ten okres w wyniku przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach wraz z odsetkami jak przy tożsamym co do kwoty i okresu żądaniu głównym,

2) 6.887 zł (po 636 zł za okres od stycznia do czerwca 2010 r. i po 487 zł za okres od lipca do grudnia 2010 r.) tytułem różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a rzeczywiście wypłaconym dodatkiem kontrolerskim za ten okres z odsetkami jak przy

tożsamym co do kwoty i okresu żądaniu głównym, ewentualnie tytułem dodatku według 50% stawki,

3) 1.778,06 zł z odsetkami jak przy żądaniu głównym co do takiej kwoty tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2010, w związku z nieuwzględnieniem postanowień wyroku przywracającego ją do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie kwoty 88 zł tytułem różnicy między wynagrodzeniem rocznym należnym a wypłaconym.

Powódka sprecyzowała, że przejawem dyskryminacji zakazanym zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p. było:

- utrzymywanie różnic płacowych po wygaśnięciu mianowań, tj. od kwietnia 2008r., w wynagrodzeniu za pracę J. S. zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez niego funkcji kierownika działu (czynnik dyskryminujący) i w konsekwencji niedostosowaniu wynagrodzenia „kierowniczego” do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego - tj. między innymi powódki, przy założeniu, że J. S. mógłby być zatrudniony w tej komórce i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski,

- utrzymywanie różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę m.in. J. S. zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej przez niego w przeszłości funkcji kierownika działu i trybie (podstawie prawnej) przeniesienia go ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego (dwa czynniki dyskryminujące) a w konsekwencji niedostosowaniu przez pozwanego po wygaśnięciu mianowań (od kwietnia 2008 r.) wynagrodzenia „kierowniczego” do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego, w tym przeniesionych ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego w innym trybie (na innej podstawie prawnej) tj. między innymi powódki, przy założeniu, że J. S. mógłby być zatrudniony w tej komórce i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie, wyrokiem z 31 maja 2022 r., oddalił powództwo w całości i orzekł o kosztach postępowania obciążając powódkę kosztami procesu pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że T. Ł. od 1 stycznia 1994 r. była zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w S. na stanowisku inspektora na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 stycznia 1994 r. do 31 grudnia 1994 r. 1 czerwca 1994 r. powódce powierzono stanowisko starszego inspektora, zaś 1 listopada 1994 r. pełnienie obowiązków kierownika referatu na czas trwania umowy o pracę, tj. do 31 grudnia 1994 r.

Kolejną umowę o pracę zawarto z powódką 30 grudnia 1994 r. na czas nieokreślony od 1 stycznia 1995 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika referatu. Jednocześnie aktem mianowania z 19 grudnia 1994 r. powódka od 1 stycznia 1995 r. została mianowana na stanowisko kierownika referatu w Urzędzie Skarbowym. 5 lutego 2003 r. powódce powierzono stanowisko kierownika działu podatków pośrednich ustalając nowe warunki wynagradzania i wskazując nowy zakres obowiązków, zadań, kompetencji i odpowiedzialności.

Z dniem 1 sierpnia 2006 r. zmieniona została dotychczasowa struktura organizacyjna Urzędu Skarbowego w S. W następstwie tej zmiany kierownicy działów i referatów zaczęli podlegać bezpośrednio naczelnikowi urzędu bądź jego zastępcy. W miejsce dotychczasowego działu podatków pośrednich, którym kierowała powódka, od 1 września 2006 r. wprowadzono dwa referaty: referat podatków pośrednich i VIES oznaczony symbolem PP-1 oraz referat podatków pośrednich i kas fiskalnych oznaczony symbolem PP-2. Czynności z zakresu orzecznictwa w sprawach podatku od towarów i usług, innych podatków pośrednich, a także w sprawach cen, zostały rozdzielone między oba referaty według kolejności alfabetycznej. Powódce nie powierzono kierownictwa w żadnej z wydzielonych komórek organizacyjnych. Stąd 20 lipca 2006 r. pracodawca, powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej dotychczas zajmowanego stanowiska kierownika referatu i wynagrodzenia, proponując po upływie trzech miesięcy okresu wypowiedzenia stanowisko starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej KP i

wynagrodzenie w kwocie 2.591,34 zł. Za zgodą powódki wskazane wypowiedzenie zmieniające zostało cofnięte w toku toczącego się przed tutejszym sądem między stronami postępowania o sygn. akt IX P 792/06.

Pismem z 12 września 2006 r., na podstawie art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.), w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) T. Ł. została z mocą od 1 października 2006 r. przeniesiona do pracy w dziale kontroli podatkowej na stanowisko starszego komisarza skarbowego, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy tj. do marca 2007 r. Swoją decyzję pracodawca uzasadnił reorganizacją Urzędu Skarbowego w S. od 1 sierpnia 2006 r., powodującą likwidację komórki organizacyjnej, którą powódka kierowała, a tym samym jej stanowiska pracy.

Powódka odwołała się od powyższego wypowiedzenia. Wyrokiem z 6 stycznia 2009 r. wydanym w sprawie o sygn. IX P 326/09 Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie przywrócił powódkę do pracy na warunkach sprzed przeniesienia, jednocześnie oddalając żądanie wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2007 r. na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Sąd stwierdził, że przy ocenie wypowiedzenia badaniu podlegały jedynie przesłanki, o których mowa w art. 10 ust. 1a ustawy, bo one stanowiły podstawę zmiany zatrudnienia i uznał, że pozwany nie naruszył art. 10 ust. 1b ustawy, albowiem nie stosował tego przepisu w wypowiedzeniu i powódka na jego podstawie nie może żądać wyrównania wynagrodzenia. W toku postępowania kasacyjnego w tej sprawie, Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu wyroku z 19 kwietnia 2010 r. w sprawie II PK 310/09, podkreślił, że czynność przeniesienia powódki nie była pozorna, gdyż łączyły się z nią realne zmiany w zatrudnieniu i organizacji urzędu. Po uprawomocnieniu się 3 czerwca 2009 r. wyroku przywracającego powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach, powódka nie zgłosiła w ustawowym terminie gotowości do podjęcia pracy na stanowisku kierownika. Ostatecznie więc nie doszło do restytucji stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia. Skutkiem tego, powódka także po 3 czerwca 2009 r. świadczyła pracę na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej.

J. S. był zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w S. (następnie Izbie Administracji Skarbowej w S.) od 8 października 1990 r. Z dniem 1 stycznia 1994 r. został mianowany kierownikiem Działu Kontroli Podatkowej w Urzędzie Skarbowym w S.. Kierował pracą dwóch referatów: DKP1 i DKP2. W wyniku reorganizacji przeprowadzonej w 2006 r. w Dziale Kontroli Podatkowej referaty te zostały zlikwidowane.

Pismem z 20 lipca 2006 r. pracodawca, powołując się na art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, z dniem 1 września 2006 r. przeniósł J. S. do działu podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Pracownik objął tam stanowisko starszego komisarza skarbowego zachowując prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Zajmowane przez niego dotychczas stanowisko kierownicze nie uległo likwidacji, a zostało powierzone innej osobie.

W okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. J. S. pracował w Urzędzie Skarbowym w S. jako starszy komisarz w Dziale podatku dochodowego od osób prawnych i podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Jego wynagrodzenie w tym okresie wynosiło 4.650,12 zł brutto. Składało się na nie: 3.875,10 zł płacy zasadniczej i 775,02 zł dodatku stażowego. Pracownik ten nie otrzymywał dodatku kontrolerskiego.

D. K., zatrudniony w Urzędzie Skarbowym od 11 października 1991 r., z dniem 1 stycznia 1996 r. został mianowany kierownikiem działu w III Urzędzie Skarbowym w S. Kierował pracą dwóch referatów, które zostały zlikwidowane w ramach reorganizacji. Z dniem 1 sierpnia 2006 r. D. K. powierzono stanowisko kierownika działu podatku dochodowego od osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej PD-2.

Pismem z 4 września 2007 r. pozwany, powołując się na art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, z dniem 4 września 2007 r. przeniósł D. K. do działu egzekucji administracyjnej na stanowisko starszego komisarza skarbowego z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Wymieniony pracował na tym stanowisku również w 2010 r. wykonując swoje obowiązki w dziale egzekucji administracyjnej. Zajmowane przez niego dotychczas stanowisko kierownicze nie uległo likwidacji, a zostało powierzone innej osobie. Wynagrodzenie D. K. w 2010 r.

wynosiło 4.696,45 zł brutto. Składało się na nie: 3.980,04 zł płacy zasadniczej i 716,41 zł dodatku stażowego.

Z dniem 1 stycznia 2008 r. dotychczasowe stosunki pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych przekształciły się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co znalazło wyraz w stosownych aneksach przedłożonych powódce, jak i J. S. i D. K.

Od 1 stycznia 2008 r. powódka świadczyła pracę w dziale kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego. Jej wynagrodzenie w okresie od stycznia do lipca 2010 r. wynosiło 4.906,54 brutto zł, na co składało się: 2.973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.338 zł dodatku kontrolerskiego, związanego z realizacją zadań kontrolera. W okresie od sierpnia do grudnia 2010 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 5.055,54 zł, w tym 2.973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.338 zł dodatku kontrolerskiego.

Zakresy obowiązków powódki, D. K. i J. S. w 2010 r. były odmienne, mimo zajmowania takich samych stanowisk (starszy komisarz skarbowy).

Powódka co roku składała w tutejszym sądzie pozew przeciwko Urzędowi Skarbowemu w S. o wyrównanie wynagrodzenia w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwy dotyczyły kolejnych lat pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że następcą prawnym Urzędu Skarbowego w S., w wyniku zmian ustawowych stała się Izba Skarbowa w S.. Od 2 grudnia 2016 r. Izba Skarbowa w S. kontynuowała działalność jako Izba Administracji Skarbowej w S..

Sąd Rejonowy odwołując się do art. 18^{3a} § 3 k.p. podniósł, że dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych

świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu Rejonowego przytoczone przez powódkę okoliczności nie mogły uzasadniać udzielenia ochrony prawnej jej roszczeniom. Są one bowiem tożsame z powołanymi w sprawach o sygn. IX P 1717/09 oraz IX P 7/11. W postępowaniach tych ostatecznie ustalono, że osoby, których warunki wynagradzania powódka porównywała ze swoimi, łączyło z nią tylko stanowisko starszego komisarza skarbowego. Faktycznie pracowały one w różnych jednostkach organizacyjnych urzędu, posiadały różne zakresy obowiązków i zajmowały się zupełnie innymi zadaniami. Wprawdzie pierwotnie J. S. i D. K. zajmowali jak powódka stanowiska kierownicze, ale zostali ich pozbawieni i przeniesieni na stanowiska starszych komisarzy skarbowych w odmiennych niż T. Ł. warunkach (na innych podstawach prawnych). Stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a sam dział podzielony na dwa referaty, których kierownictwo obsadzono z pominięciem powódki. Stanowisk kierowniczych zajmowanych przez J. S. i D. K. nie zlikwidowano, a jedynie dokonano na nich zmian personalnych. Powódka została przeniesiona na stanowisko starszego komisarza skarbowego w trybie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2001 r., poz. 956 ze zm.), natomiast J. S. jak i D. K. pracodawca przeniósł w trybie art. 10 ust. 1b ww. ustawy. Wprawdzie pozwany zamierzał pierwotnie zastosować także tryb przewidziany w art. 10 ust. 1b. ustawy również w odniesieniu do powódki, ale ta sprzeciwiła się temu inicjując postępowanie sądowe (ostatecznie za jej zgodą oświadczenie cofnięto). W konsekwencji sądy w obu wymienionych postępowaniach uznały, że powódka porównuje się do osób niebędących w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej i to ustalenie stanęło u podstaw oddalenia powództw.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że sytuacja faktyczna powódki, J. S. i D. K. była w 2010 r. tożsama jak w okresie objętym sporami w sprawach IX P 7/11 i IX P 1717/09. Osoby te pracowały na niezmiennych stanowiskach z zakresami obowiązków jak w 2007 r. i 2008 r. Oznacza to zdaniem Sądu Rejonowego związanie sądu prawomocnymi wyrokami wydanymi w tamtych postępowaniach. Również Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2016 r. (III PK 107/15) oddalając skargę kasacyjną powódki rozważał te same okoliczności faktyczne, które powódka

powołała w sprawie niniejszej, a które prowadziły do innego ukształtowania jej wynagrodzenia niż osób, z którymi się porównuje. Rozważaniu podlegały kolejne kwestie i ewentualne podstawy prawne roszczeń, w tym brak podstaw do wyliczenia wynagrodzenia jak sprzed wypowiedzenia (wobec niezgłoszenia gotowości przez powódkę do pracy), do stwierdzenia niezmienności wysokości wynagrodzenia (wobec skutecznego cofnięcia wypowiedzenia dokonanego z powołaniem się na art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych), czy stwierdzenia nierównego traktowania (wobec niewykonywania przez powódkę pracy jednakowej do tych, do których się porównuje). Już ten wyrok przesądził kwestie istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i miał dla niniejszego postępowania charakter prejudycjalny. Taki sam skutek ma wyrok z 17 września 2019 r. w sprawie o sygn. III PK 101/18. Rozstrzygnęły one dodatkowo kwestię żądania dodatku kontrolerskiego na poziomie 50%.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z rozstrzygnięć tych wynika w sposób wiążący tutejszy sąd, zarówno brak podstaw do wyliczenia wynagrodzenia powódki na poziomie sprzed wypowiedzenia zmieniającego, jak i brak dyskryminacji i nierównego traktowania (bowiem sytuacja faktyczna i prawna powódki oraz J. S. i D. K. w 2007 r. nie była jednakowa, różnice w ich wynagrodzeniu wynikały przede wszystkim z przeniesienia na stanowiska starszych komisarzy w różnych trybach, nadto zaś osoby te nie wykonywały pracy jednakowej i o jednakowej wartości pomimo tożsamości stanowisk wobec wykonywania zadań w różnych działach, a wynagrodzenia nie odbiegały od siebie na niekorzyść powódki). Sąd stwierdził, że w sprawie nie doszło do zmian pozwalających na uznanie braku związania tymi wyrokami w okresie objętym niniejszym sporem.

Sąd Rejonowy podniósł, że analiza zestawień wynagrodzeń za okres 2010 r. wskazuje, że wynagrodzenie powódki (ujęte całościowo z uwzględnieniem wszystkich składników) było wyższe niż wskazanych pracowników, do których się porównywała. W okresie tym choć nadal powódka i wskazani pracownicy zajmowali formalnie takie same stanowiska (starszego komisarza skarbowego), to wykonywali (także nadal) różne zadania. Konsekwencją zróżnicowania wykonywanych zadań były różne składniki wynagrodzenia, w przypadku powódki dodatek kontrolerski. Wyłącza to możliwość traktowania jako jednakowej pracy tych osób. Nie mogły zatem,

w ocenie Sądu pierwszej instancji, podlegać uwzględnieniu ani żądania główne, ani ewentualne.

Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że w toku procesu w związku z kolejnymi niekorzystnymi dla niej rozstrzygnięciami sądów powódka powołała w odniesieniu do żądań głównych nową argumentację odwołując się do hipotetycznego stanu, w którym mogłaby być traktowana mniej korzystnie niż inny pracownik w porównywalnej sytuacji. Wskazała, że w przypadku przeniesienia J. S. (powódka nie porównywała się już do D. K.) do jej działu, wymieniony z powodu zaszłości dyskryminacyjnej (innej podstawy przeniesienia kilka lat wcześniej rzutującej na zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia) uzyskując prawo do dodatku kontrolerskiego, miałby wyższe wynagrodzenie za tożsamą co ona pracę. Odpowiada to jej zdaniem sytuacji, o której mowa w art. 18^{3a} § 4 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie doszło do żadnych zmian w sytuacji faktycznej powódki w 2010 r. w stosunku do lat, co do roszczeń za które zapadły już prawomocne orzeczenia. Szersze rozważania w tej sprawie Sąd uznał za zbędne, gdyż powołane kwestie nie rzutowałyby i tak na ocenę zasadności pozwu.

Sąd Rejonowy wskazał, że w hipotetycznej prezentowanej przez powódkę sytuacji doszłoby do zróżnicowania wynagrodzenia jej i J. S. Zróżnicowanie takie nie byłoby jednak warunkowane zakazaniem przez ustawodawcę różnicowaniem warunków zatrudnienia przez pracodawcę, a unormowaniami ustawowymi (przepisami ustawy o pracownikach urzędów państwowych) nie przewidującymi w sytuacji powódki, inaczej aniżeli w sytuacji J. S., gwarancji wynagrodzenia. Do kwestii tej odnosiły się sądy orzekające w sprawach powódki, w tym Sąd Najwyższy w sprawie III PK 107/15. Nie zostałaaby więc wypełniona norma z art. 18^{3a} § 4 k.p.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji kwestię dyskryminacji czy szerzej nierównego traktowania można byłoby rozważać dopiero wówczas, gdyby doszło do opisanej przez powódkę potencjalnej sytuacji, a pracodawca nie zdecydował się na zrównanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę (np. obniżając wynagrodzenie J. S. przez wypowiedzenie zmieniające).

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma racji powódka twierdząc, że pozwany tylko kobietom dostosowywał wynagrodzenie do poziomu innych starszych komisarzy skarbowych, a utrzymywał dotychczasowe wynagrodzenie mężczyznom

po okresie, od kiedy dostosowanie było możliwe albo że decydował o tym wiek powódki. Pismem z 20 lipca 2006 r. pozwany wypowiedział powódce warunki umowy o pracę powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach samorządowych. Gdyby przystała na nie, to sama poza dotychczasowym wynagrodzeniem zasadniczym i jego pochodnymi, otrzymywałaby obliczony na jego podstawie dodatek kontrolerski.

Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle orzecznictwa wybranie przez pracownika ze względu na jego interes jednej z przysługujących mu rozłącznie opcji, z których każda kształtuje w różny sposób prawa tej samej grupy pracowniczej, wyklucza uznanie, że wynikająca z tego wyboru dyferencjacja uprawnień jest wynikiem zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego (dyskryminującego) kryterium (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2015 r., sygn. I PK 176/14).

Tylko w sytuacji, gdyby przeniesienie J. S. do działu kontroli podatkowej w trybie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych było motywowane kryteriami dyskryminacyjnymi (np. płcią, wiekiem), pracownicy zatrudnieni na gorszych warunkach mogliby skutecznie zgłaszać roszczenia na podstawie art. 18^{3d} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., sygn. II PK 148/09). Jednakże taka sytuacja nie miała miejsca, do czego również odnosiły się sądy orzekające w sprawach powódki podkreślając realny charakter zmian organizacyjnych pozwanego w 2006 r. Gdyby pozwany rzeczywiście kierował się kryteriami dyskryminacyjnymi wskazywanymi przez powódkę, to 20 lipca 2006 r. nie podjąłby próby zmiany warunków jej zatrudnienia na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego odwołanie się do hipotetycznej sytuacji nierówności wynagrodzeń jest tylko wyrazem braku akceptacji prawomocnych rozstrzygnięć (poszukiwaniem drogi ich „ominięcia”). Powódka nadal odnosi się do tych samych zdarzeń (zmian stanowiskowych wskutek wypowiedzeń) i ich następstw (wpływu na wysokość wynagrodzeń), w nich zatem upatruje źródła dyskryminacji. Jest to zatem kolejne postępowanie obejmujące żądania oparte na tych samych okoliczności faktycznych i prawnych, dotyczące jedynie innego niż poprzednie okresu.

Sąd Okręgowy w Szczecinie, wyrokiem z 31 marca 2023 r., oddalił apelację powódki i zasądził od powódki koszty zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, zbadał wszystkie istotne okoliczności niezbędne do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów ocenił jako spójny i logiczny. Poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sąd Okręgowy w całości zaaprobował i przyjął za własne.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że wiązały go rozstrzygnięcia poczynione w prawomocnie zakończonych sprawach o sygn. IX P 1717/09 oraz IX P 7/11 dotyczących lat 2007 i 2008, zważywszy, że sytuacja faktyczna powódki, J. S. i D. K. w 2010 r. nie była tożsama. Osoby te, których warunki wynagradzania powódka porównywała ze swoimi, łączyło z nią tylko stanowisko starszego komisarza skarbowego, poza tym jednak faktycznie pracowały one w różnych jednostkach organizacyjnych urzędu, posiadały różne zakresy obowiązków i zajmowały się zupełnie innymi zadaniami. W ocenie Sądu Okręgowego trafnie zwrócił przy tym uwagę sąd pierwszej instancji, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a sam dział podzielony na dwa referaty z powołaniem kierowników z pominięciem powódki. Tymczasem stanowisk kierowniczych zajmowanych przez J. S. i D. K. nie zlikwidowano, a jedynie dokonano zmian personalnych. Powódka została przeniesiona na stanowisko starszego komisarza skarbowego w trybie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2001 r., poz. 956 ze zm.), natomiast J. S., jak i D. K. pracodawca przeniósł w trybie art. 10 ust. 1b wymienionej ustawy. W konsekwencji sądy w obu wymienionych postępowaniach uznały, że powódka porównuje się do osób niebędących w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej i to ustalenie stanęło u podstaw oddalenia powództw. Powódka nie kwestionowała powyższego ustalenia, wprost przyznając w apelacji, że w 2010 r. nie znajdowała się w takiej samej sytuacji jak osoby, do których się porównywała (inne działy, inne wykonywane czynności, łączne wynagrodzenia - z dodatkiem kontrolerskim na zbliżonym poziomie). O ile zatem przedmiot

postępowania w sprawach IX P 1717/09 oraz IX P 7/11 dotyczył roszczeń za inny okres niż w sprawie niniejszej, to oparty został na tożsamych okolicznościach, które podlegały już badaniu i prawnej ocenie. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie mógł, mając na uwadze dyspozycję art. 365 § 1 k.p.c. kwestii prawnych rozstrzygniętych w poprzedniej sprawie, między tymi samymi stronami i opartych na tych samych okolicznościach ponownie oceniać, a tym bardziej rozstrzygać odmiennie. Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2016 r. wydanym w sprawie III PK 107/15 - mającym dla sprawy niniejszej charakter prejudycjalny - oddalając skargę kasacyjną powódki rozważał te same okoliczności faktyczne, które powołała ona w sprawie niniejszej, a które prowadziły do innego ukształtowania jej wynagrodzenia niż osób, z którymi się porównuje. Taki sam skutek dla niniejszego postępowania miał również wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2019 r. wydany sprawie o sygn. III PK 101/18.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że z rozstrzygnięć tych wynika w sposób wiążący tutejszy sąd zarówno brak podstaw do wyliczenia wynagrodzenia powódki na poziomie sprzed wypowiedzenia zmieniającego, jak i brak dyskryminacji i nierównego traktowania, bowiem sytuacje faktyczne i prawne powódki oraz J. S. i D. K. nie były jednakowe, różnice w ich wynagrodzeniu wynikały przede wszystkim z przeniesienia na stanowiska starszych komisarzy w różnych trybach, nadto osoby te nie wykonywały pracy jednakowej i o jednakowej wartości pomimo tożsamości stanowisk wobec wykonywania zadań w różnych działach, przy czym wynagrodzenia nie odbiegały od siebie na niekorzyść powódki. Natomiast analiza zestawień wynagrodzeń 2010 r. wskazuje, że wynagrodzenie powódki (ujęte całościowo z uwzględnieniem wszystkich dodatków) było wyższe niż J. S. i D. K., przy czym odmienny zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku starszego komisarza skarbowego wyłączał możliwość traktowania jako jednakowej pracy tych osób.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się także naruszenia przez sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego wskazanych apelacji przez powódkę.

Sąd Okręgowy przypomniał treść przepisów art. 18^{3d} k.p., art. 18^{3a} k.p. i podniósł, że dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Jeśli pracownik zarzuca

pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Reguły te znajdują również zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia pracowników za jednakową pracę. Na pracowniku ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Pracownik, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18 § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi względami.

Sąd drugiej instancji wskazał, że dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1. Zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, kiedy pracownik mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminację stanowi zatem nie tylko działanie faktyczne, lecz także hipotetyczne. Oznacza to, że zarówno podejmowane przez pracodawcę czynności, jak i

wewnętrzne regulacje prawne (na etapie stanowienia i obowiązywania, a nie tylko stosowania) mogą powodować dyskryminację. W doktrynie wskazuje się, że wątpliwym jest, by działanie hipotetyczne mogło być rozumiane także jako zamiar. Trudno bowiem uznać za dyskryminację stan hipotetyczny, w którym pracownik „mógłby być traktowany” gorzej, lecz *de facto* do gorszego potraktowania może wcale nie dojść. Ocena zachowań dyskryminacyjnych powinna być dokonana przez obiektywne i weryfikowalne kryteria, zachowanie zaś polegające na nieuzewnętrznianym zamiarze takiej weryfikacji nie podlega. Przyjęcie, że do dyskryminacji może dojść również przez działania „hipotetyczne”, uzasadnia tezę, że art. 18^{3d} k.p. stanowi sankcję jedynie za uzewnętrzniony zamiar dyskryminacji. Dyskryminacja hipotetyczna nie powoduje bowiem szkody.

Sąd Okręgowy podniósł, że do takiego właśnie hipotetycznego stanu, w którym mogłaby być traktowana mniej korzystnie niż inny pracownik w porównywalnej sytuacji, odwołała się powódka, wskazując, że w przypadku przeniesienia J. S. do jej działu, wymieniony - z powodu zaszłości dyskryminacyjnej (innej podstawy przeniesienia kilka lat wcześniej rzutującej na zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia) - uzyskując prawo do dodatku kontrolerskiego miałby wyższe wynagrodzenie za tożsamą pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, w sytuacji gdy nie uległy zmianie okoliczności faktyczne - kwestia ta nie mogła być oceniana z uwagi na związanie sądu wcześniej powołanymi wyrokami. O ile bowiem powódka nie wskazywała argumentacji dotyczącej hipotetycznej dyskryminacji wcześniej, to odnosi się ona nadal do tych samych zdarzeń (okoliczności faktycznych) poszukując jedynie możliwych innych ich skutków (które nie wystąpiły). Innymi słowy nie doszło do żadnych zmian sytuacji faktycznej powódki w 2010 r. w stosunku do lat, co do roszczeń, za które zapadły już prawomocne orzeczenia. Powyższe skutkowało uznaniem za bezzasadny zarzutu naruszenia art. 365 § 1 k.p.c., w kontekście w jakim uczyniła to apelująca.

O ile trafnie zauważył Sąd Rejonowy, że w hipotetycznej prezentowanej przez powódkę sytuacji doszłoby do zróżnicowania wynagrodzenia jej i J. S., to zróżnicowanie takie nie byłoby warunkowane zakazanym przez ustawodawcę różnicowaniem warunków zatrudnienia przez pracodawcę, a unormowaniami ustawowymi (przepisami ustawy o pracownikach urzędów państwowych) nie

przewidującymi w sytuacji powódki, inaczej aniżeli w sytuacji J. S., gwarancji wynagrodzenia, przez co nie zostałaby wypełniona norma z art. 18^{3a} § 4 k.p. W każdym wypadku dyskryminacja pośrednia, bezpośrednia czy hipotetyczna polega na mniej korzystnym traktowaniu pracownika w stosunku do innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja nie występuje w odniesieniu do pracowników mogących jedynie hipotetycznie znaleźć się w porównywalnej sytuacji. Skoro w okolicznościach sprawy powódka nie kwestionowała tego, że w 2010 r. nie była w takiej samej sytuacji faktycznej jak osoby, do których się porównywała to uznać należy, że powódka nie wykazała, by w stosunku do niej pracodawca dopuścił się jakiegokolwiek formy dyskryminacji. Zbędne było zatem rozważanie sytuacji dotyczących hipotetycznych konfiguracji jakie wynikałyby z przeniesienia porównywanych pracowników, gdyż jak wskazano przepisy art. 18^{3a} § 1-4 k.p. dotyczą dyskryminacji, która w każdym przypadku może być badana jedynie w odniesieniu do pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji faktycznej.

Sąd Najwyższy przesądził - w wyrokach z 16 czerwca 2016 r. w sprawie III PK 107/15 oraz z 17 września 2019 r. w sprawie III PK 101/18, że sytuacja faktyczna i prawna powódki oraz J. S. i D. K. nie była jednakowa, a zatem nie można twierdzić, że zróżnicowanie wynagrodzenia powódki i wynagrodzeń i wskazanych pracowników nastąpiło z powodów nieobiektywnych lub z uwagi na zastosowanie przez pozwaną niedozwolonego kryterium. Powódka i J. S. zajmowali stanowiska z odmiennym zakresem obowiązków, posiadali różne składniki wynagrodzenia i inną ich wysokość, przy czym powódka sumarycznie otrzymywała wynagrodzenie wyższe od pracownika, do którego sytuacji się porównywała. Różnice w ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia wynikały z przeniesienia powódki w trybie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ponieważ stanowisko kierownika działu podatków pośrednich zostało zlikwidowane w ramach reorganizacji przeprowadzonej w 2006 r., a stanowiska kierownicze, dotychczas zajmowane przez J. S. i D. K. nie zostały zlikwidowane, a jedynie obsadzone przez inne osoby. W tej sytuacji wymienieni na stanowisko starszego komisarza skarbowego zostali przeniesieni w trybie art. 10 ust. 1b wskazanej ustawy, a więc na innej podstawie

prawnej niż powódka. Zatem odmienne ukształtowanie wynagrodzeń powódki i wymienionych pracowników nie miało charakteru dyskryminującego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ma racji apelująca, twierdząc, że pozwany tylko kobietom dostosowywał wynagrodzenie do poziomu innych starszych komisarzy skarbowych, a utrzymywał dotychczasowe mężczyznom po okresie, od kiedy dostosowanie było możliwe albo że decydował o tym wiek powódki. Sąd Rejonowy zwrócił już uwagę, że pismem z 20 lipca 2006 r. pozwany wypowiedział powódce warunki umowy o pracę powołując się na art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach samorządowych, gdyby powódka przystała na nie, to poza dotychczasowym wynagrodzeniem zasadniczym i jego pochodnymi, otrzymywałaby obliczony na jego podstawie dodatek kontrolerski. Co więcej gdyby pozwany rzeczywiście kierował się kryteriami dyskryminacyjnymi wskazywanymi przez powódkę, to 20 lipca 2006 r. nie podjąłby próby zmiany warunków jej zatrudnienia w oparciu o art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki nie zawierała żadnych uzasadnionych zarzutów mogących wpłynąć na wzruszenie zaskarżonego orzeczenia i stanowiła jedynie polemikę z wydanym rozstrzygnięciem, z uwagi bowiem na niestwierdzenie w realiach rozpoznawanej sprawy dyskryminacyjnego ukształtowania wynagrodzenia powódki, brak było podstaw do uwzględnienia dochodzonych przez nią roszczeń.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka. Skarżąca zaskarżając wyrok w całości wniosła o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. We wniosku ewentualnym skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez orzeczenie co do istoty sprawy i uwzględnienie powództwa w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 18.063,96 zł tytułem odszkodowania.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a) art. 11³, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3a} § 3 albo art. 18^{3a} § 4, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3d} Kodeksu pracy przez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, że wobec powódki nie naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) bo nie była w takiej samej sytuacji co osoba, do której

odnosi swoją sytuację (inne komórki, inna praca i inne składniki wynagrodzenia pochodne od innej pracy pomimo takiego samego stanowiska) co uniemożliwiało przyjęcie, że powódka mogłaby być traktowana (w 2010 r.) w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia i w efekcie brak zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że brak faktycznego bycia w takiej samej sytuacji co osoby do których odnosi się swoją sytuację nie stoi na przeszkodzie zaistnienia dyskryminacji o ile sytuacja taka mogłaby w 2010 r. zaistnieć (stan hipotetyczny - praca w tych samych komórkach na tym samym stanowisku i wykonywanie tych samych czynności z takimi samymi składnikami wynagrodzenia) nawet jeśli faktycznie nie zaistniała, albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia, co w efekcie uzasadnia zasądzenie odszkodowania;

b) art. 11³, art. 18^{3a} § 4, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3d} Kodeksu pracy przez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, że wobec powódki nie naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) bo nie była w porównywalnej sytuacji co osoby do których odnosi swoją sytuację (inne komórki, inna praca i inne składniki wynagrodzenia pochodne od innej pracy pomimo takiego samego stanowiska) co uniemożliwiało przyjęcie, że wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia i w efekcie brak zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że brak faktycznego bycia w porównywalnej sytuacji w ramach dyskryminacji pośredniej co osoby, do której odnosi się swoją sytuację nie jest wymagany i nie stoi na przeszkodzie zaistnienia dyskryminacji o ile wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia w 2010 r., co w efekcie uzasadnia zasądzenie odszkodowania;

c) art. 2, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3a} § 3 Kodeksu pracy przez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, że wobec powódki nie naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) bo dyskryminowanie bezpośrednie w stanie hipotetycznym występuje wyłącznie w odniesieniu do osoby, która zamierza nawiązać stosunek pracy i potencjalnym

pracodawcą, a nie w odniesieniu do pracownika mogącego jedynie hipotetycznie znaleźć się w porównywalnej sytuacji do osoby do której odnosi swoją sytuację co uniemożliwiało przyjęcie, że powódka mogłaby być traktowana (w 2010 r.) w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie i w efekcie brak zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że dyskryminacja bezpośrednia w stanie hipotetycznym odnosi się wyłącznie do osób będących pracownikami (art. 2 k.p.) a nie osób ubiegających się o zatrudnienie (art. 22¹ § 1 k.p.), którzy pracownikami nie są, a brak faktycznego bycia w takiej samej sytuacji, co osoby do których odnosi się swoją sytuację nie stoi na przeszkodzie zaistnienia dyskryminacji o ile sytuacja taka mogłaby w 2010 r. zaistnieć (stan hipotetyczny - praca w tych samych komórkach na tym samym stanowisku i wykonywanie tych samych czynności z takimi samymi składnikami wynagrodzenia) nawet jeśli faktycznie nie zaistniała, co w efekcie uzasadnia zasądzenie odszkodowania;

d) art. 11³, art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy przez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, że powódka nie była dyskryminowana tj. brak przyjęcia, że powódka mogłaby być traktowana w 2010 r. w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia z uwagi na:

- płeć (czynnik dyskryminujący) i ustalenie tylko kobietom po wygaśnięciu mianowań wynagrodzeń w 2010 r. zatrudnionym u pozwanego na stanowisku starszego komisarza skarbowego na poziomie innych pracowników,

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji tj. utrzymywanie w 2010 r. różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. i D. K. mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. i D. K. funkcji kierownika działu (czynnik dyskryminujący),

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji tj. utrzymywanie w 2010 r. różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. i D. K. mających swoje źródło w pełnionej przez nich w przeszłości funkcji kierownika działu i trybie (podstawie prawnej) przeniesienia ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego, która czasowo (do 31 grudnia 2007 r.) stabilizowała dotychczasowe wynagrodzenie i która nie miała zastosowania do J.S. i D.K. od 1 stycznia 2008 r. na skutek przekształcenia umowy

z mianowania na umowę o pracę na czas nieokreślony (dwa czynniki dyskryminujące), w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że po wygaśnięciu mianowań w 2008 r., powódka w 2010 r. mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia z uwagi na zakazane kryteria (płeć, pełniona w przeszłości funkcja kierownika) oraz tryb (podstawa prawna) dokonanego w okresie mianowań przeniesienia i które nie stabilizowały (chroniły) dotychczasowych wynagrodzeń J. S. i D. K. od 1 stycznia 2008 r.;

e) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 Kodeksu pracy przez błędną jego wykładnię i brak zastosowania polegającą na przyjęciu, że wskazanie przez pozwanego dowodów, że nie dyskryminował powódki w ramach dyskryminacji bezpośredniej w stanie który faktycznie zaistniał (skutkującego udowodnieniem braku dyskryminacji bezpośredniej na skutek prawomocnych orzeczeń) skutkuje brakiem dyskryminacji w stanie hipotetycznym (w którym powódka mogłaby być) w sytuacji gdy prawidłowa jego wykładnia prowadzi do wniosku, że w sytuacji gdy pracownik (powód) powołuje się na dyskryminację w stanie hipotetycznym (wspólne zatrudnienie w każdej, obojętnie jakiej, komórce organizacyjnej pozwanego i wykonywanie tych samych czynności, której możliwość zaistnienia pozwany nie kwestionuje a wręcz przyznaje w dwóch przypadkach) oraz wskazuje inną starszą kobietę - Iwonę Rakoczy na dowód zaistnienia dyskryminacji pośredniej oraz wskazuje na czynniki dyskryminujące a pozwany w toku procesu nie przedkłada żadnych dowodów, ani nie wnioskuję o przeprowadzenie żadnych dowodów ponieważ stoi na stanowisku, że stan hipotetyczny, który faktycznie nie zaistniał nie stanowi dyskryminacji, a na dowód braku dyskryminacji pośredniej powołuje brak wystąpienia I. R. do sądu z zarzutem dyskryminacji, wyłącza możliwość uznania przez sąd, że pracodawca (pozwany) kierował się obiektywnymi powodami (naruszenie wynikającej z powołanego przepisu zasady odwróconego rozkładu ciężaru dowodu);

f) art. 18^{3a} § 5 pkt 1 i 2, art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy przez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, że wobec powódki nie naruszono w 2010 r. zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) na skutek działań i niepożądanych zachowań pozwanego polegających m.in. na

kierowaniu i żądaniu udzielenia odpowiedzi od powódki o termin przejścia na emeryturę i w efekcie brak zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że działania takie i niepożądane zachowania stanowiły przejaw dyskryminacji (w tym z uwagi na wnoszone powództwa do sądu) a co znalazło potwierdzenie w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie w sprawie o sygn. akt VI Pa 6/15 zapadłym w sprawie powódki, zgodnie z którym pozwany dyskryminował powódkę

Skarżąca zarzuciła również naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że Sąd Okręgowy wyrokował w sprawie dyskryminacji bezpośredniej w stanie hipotetycznym oraz dyskryminacji pośredniej na podstawie wszechstronnego dla rozstrzygnięcia sprawy i mającego znaczenie materiału (dowodów) nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny dowodów w sytuacji gdy oddalając wnioski dowodowe powódki dotyczące:

- wykazania (uprawdopodobnienia) jak kształtowałyby się sytuacja powódki w przypadku zatrudnienia w komórce w której zatrudniony był J. S. lub zatrudnienia go w komórce powódki,

- przeniesienia J. S. od 1 stycznia 2011 r. w ramach tego samego stanowiska starszego komisarza skarbowego na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a nie ustawy o pracownikach urzędów państwowych z dotychczasowej komórki PD-1 (w której był zatrudniony do 31 grudnia 2010 r.) do komórki PP-II i niezmiennością wynagrodzenia po przeniesieniu - co prowadzi do wniosku, że zmiana komórki organizacyjnej nie wiązała się ze zmianą wynagrodzenia ani jego dostosowania do wysokości innych starszych komisarzy skarbowych i że zmiany takie (przeniesienie do innej komórki) mogły hipotetycznie wystąpić także w 2010 r. i dokonane zostałyby na takich samych warunkach (zmiana umowy w trybie Kodeksu pracy, a nie ustawy o pracownikach urzędów państwowych z zachowaniem takiego samego wynagrodzenia),

- zestawienia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w 2010 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w komórkach w których pracowali (mogli pracować) powódka i J. S., w tym na okoliczność nowego ustalenia przez

pozwanego wynagrodzeń w 2009 r. oraz w związku z wejściem w życie nowej ustawy o służbie cywilnej,

- braku przeprowadzenia dowodów z akt osobowych I. R. (starsza kobieta zatrudniona w 2010 r. w tej samej komórce i na takim samym stanowisku i wykonująca te same czynności co J. S.) na okoliczność zaistnienia dyskryminacji pośredniej w szczególności w stosunku do wszystkich zatrudnionych kobiet (obojętnie w jakiej komórce były zatrudnione),

- dyskryminujących (z uwagi na wiek) zapytań pozwanego i żądania udzielenia odpowiedzi kierowanych do powódki o przejście na emeryturę, w tym w 2010 r., o treści oświadczeń pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką z 22 i 26 marca 2012 r. odwołujących się do dyskryminujących działań pozwanego, w tym dotyczących 2010 r. (wnoszenie powództw do sądu co miało miejsce m.in. w 2010 r.) i braku przedstawienia w tym zakresie jakichkolwiek dowodów przez pozwanego, który w toku procesu stał na stanowisku że dyskryminacja w stanie hipotetycznym nie jest dyskryminacją bo faktycznie nie zaistniała, a Iwona Rakoczy nie wystąpiła do sądu z roszczeniem o dyskryminację, w efekcie czego nie przedłożył żadnych dowodów w konsekwencji czego orzekanie o braku dyskryminacji bezpośredniej powódki w stanie hipotetycznym (stanu w którym powódka mogłaby być traktowana w 2010 r. w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie) albo braku dyskryminacji pośredniej tj. wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia) nie mogło nastąpić na podstawie dowodów i wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego skoro dowody takie nie zostały w ogóle przeprowadzone, podczas gdy pozwany (przy zarzucie dyskryminacji) powinien udowodnić brak dyskryminacji;

b) art. 227 i art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. przez pominięcie dowodów mających istotne znaczenie dla kwestii dyskryminacji w stanie hipotetycznym (art. 18^{3a} § 3 k.p.) albo dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.) w postaci:

- wypowiedzenia umowy o pracę powódki z 20 lipca 2006 r. i warunków z niego wynikających, w szczególności wysokości wynagrodzenia powódki od 1 listopada 2006 r. (obniżenia a nie zachowania dotychczasowego wynagrodzenia),

- warunków zatrudnienia I. R. tj. starszego komisarza skarbowego zatrudnionego w 2010 r. w komórce PD-1 wraz z J. S., jako przykładu dyskryminacji pośredniej (a więc i hipotetycznej), która pomimo wykonywania takich samych czynności jak on wynagradzana była mniej korzystnie, na poziomie wynagrodzenia powódki;
 - dyskryminujących zapytań pozwanego kierowanych do powódki i żądania udzielenia odpowiedzi o przejście na emeryturę, w tym w 2010 r.;
 - treści oświadczeń pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką z 22 i 26 marca 2012 r. odwołujących się do dyskryminujących działań pozwanego, w tym dotyczących 2010 r. (wnoszenie powództw do sądu co miało miejsce m.in. w 2010 r.);
 - zestawienia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w 2010 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w komórkach w których pracowali (mogli pracować) powódka i J.S, w tym na okoliczność nowego ustalenia przez pozwanego wynagrodzeń w 2009 r. oraz w związku z wejściem w życie nowej ustawy o służbie cywilnej obowiązkiem ich zmiany w 2010 r. w związku z nowelizacją przepisów w zakresie składników wynagrodzenia,
- c) art. 365 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że Sąd Okręgowy przy rozstrzyganiu kwestii dyskryminacji w tym w stanie hipotetycznym związany był wyrokami zapadłymi w sprawach między stronami za poprzednie okresy (2007 i 2008) z uwagi na niezmieniony stan faktyczny (odwoływanie się do takich samych zdarzeń), w sytuacji gdy wyroki zapadłe w tych sprawach nie rozstrzygały o dyskryminacji w stanie hipotetycznym (tj. sytuacji w jakiej powódka i osoby do których się porównuje mogłyby się znajdować w okresach za jakie zapadały rozstrzygnięcia), która jest pojęciem szerszym i odmiennym od stanu faktycznego (stanu jaki zaistniał) i nie jest skutkiem zdarzeń jakie zaistniały, bo faktycznie może zaistnieć ale zaistnieć nie musi, a ponadto zapadły w innym stanie faktycznym (m.in. nowo ustalone w 2009 r. wynagrodzenia powódki i innych pracowników pozwanego oraz zmiany przepisów o służbie cywilnej (zmiany składników wynagrodzenia - brak dodatku specjalnego od 2010 r. - art. 85 ust. 1 ustawy) - wynagrodzenia za lata 2007 i 2008 regulowała uchylona ustawa o służbie cywilnej z 24 sierpnia 2006 r. (art. 55 ust. 1 - ustanawiający inne składniki wynagrodzeń), kierowanie w 2010 r. zapytań i żądanie udzielenia

odpowiedzi od powódki o termin przejścia na emeryturę) oraz odmiennym stanie prawnym (znowelizowane od 2009 r. brzmienie art. 18^{3a} § 4 k.p. oraz dodane art. 18^{3a} § 5 oraz 18^{3a} § 6 k.p. oraz obowiązująca od 24 marca 2009 r. nowa ustawa o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 r. z nowo ustalonymi, a później zmienionymi, składnikami wynagrodzenia obowiązującymi od 1 stycznia 2010 r. - art. 85 ust. 1 tej ustawy) wobec czego nie mogły wiązać w przedmiotowej sprawie w zakresie dyskryminacji w stanie hipotetycznym (powódka mogłaby być traktowana w 2010 r. w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie) albo dyskryminacji pośredniej tj. wystąpiły lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia), a wyłącznie to było przedmiotem apelacji,

d) art. 365 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że Sąd Okręgowy przy rozstrzygnięciu kwestii dyskryminacji w stanie hipotetycznym związany był wyrokami zapadłymi w sprawach między stronami za poprzednie okresy, w sytuacji gdy J.S. nie był od 1 stycznia 2011 r. zatrudniony u pozwanego w komórce PP-II na stanowisku starszego komisarza na skutek przeniesienia na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach państwowych, a na skutek likwidacji jego dotychczasowej komórki PD-1 (tj. kiedy przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie miały już do niego zastosowania i nie mógł być przeniesiony na ich podstawie), a przeniesiony został na podstawie modyfikacji umowy o pracę z pozwanym w trybie Kodeksu pracy, a więc mógłby znajdować się hipotetycznie w takiej samej sytuacji prawnej także i w 2010 r. co powódka (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony) a obowiązująca czasowo (do 31 grudnia 2007 r.) stabilizacja jego dotychczasowego wynagrodzenia wygasła i nie mogła mieć zastosowania do wynagrodzenia J.S. na skutek przekształcenia umowy z mianowania na umowę o pracę na czas nieokreślony,

e) art. 365 § 1 k.p.c. przez brak uznania przez Sąd Okręgowy związania wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w sprawie o sygn. akt VI Pa 6/15 zapadłym w sprawie powódki zgodnie z którym pozwany dyskryminował powódkę zwalniając ją z pracy na skutek braku odpowiedzi o przejście na emeryturę i wnoszenie powództw do sądu tytułem dyskryminacji;

f) art. 378 § 1 k.p.c. przez brak rozpoznania sprawy w granicach apelacji tj. brak odniesienia się do zawartych w apelacji zarzutów dotyczących zaistnienia dyskryminacji w stanie jaki mógłby zaistnieć (stan hipotetyczny) oraz dyskryminacji pośredniej stanowiących dyskryminację zgodnie z art. 18^{3a} § 3 i § 4 k.p. na skutek błędnego przyjęcia, że:

- dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce jedynie w przypadku jej faktycznego zaistnienia, a ta nie zaistniała (w tym w 2010 r., ponieważ powódka nie znalazła się nigdy w jednakowej sytuacji faktycznej z osobą do której się odnosiła w sytuacji gdy powołane wyżej przepisy prawa nie stawiają w przypadku dyskryminacji w stanie hipotetycznym warunku jej zaistnienia (kiedykolwiek),

- dyskryminacja bezpośrednia hipotetyczna ma miejsce jedynie w przypadku osób ubiegających się o zatrudnienie u potencjalnego pracodawcy w sytuacji gdy dyskryminacja bezpośrednia hipotetyczna dotyczy wyłącznie pracowników, a więc osób już zatrudnionych (art. 2 k.p.), a nie osób dopiero ubiegających się o zatrudnienie, zbędne było rozważanie sytuacji dotyczących dyskryminacji hipotetycznej (bezpośredniej) w sytuacji gdy obojętnie jakie wspólne zatrudnienie powódki i J.S. w dowolnej komórce organizacyjnej pozwanego skutkowałoby zaistnieniem dyskryminacji,

- dyskryminacja pośrednia dotyczy pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji faktycznej w sytuacji gdy art. 18^{3a} § 4 k.p. nie przewiduje takiego warunku,

- Sąd Okręgowy przy rozstrzyganiu kwestii dyskryminacji pośredniej związany był wyrokami zapadłymi w sprawach między stronami za poprzednie okresy (2007 i 2008) w sytuacji gdy zapadły w odmiennym stanie prawnym (znowelizowane od 2009 r. brzmienie art. 18^{3a} § 4 k.p. oraz dodane art. 18^{3a} § 5 oraz 18^{3a} § 6 k.p. oraz nowe przepisy ustawy o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 r. - ze zmianami obowiązującymi od 1 stycznia 2010 r. i odmiennym stanie faktycznym wobec czego nie mogły wiązać w przedmiotowej sprawie w zakresie dyskryminacji w tym w stanie hipotetycznym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki jako pozbawiona uzasadnionych podstaw, podlegała oddaleniu.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca domagała się przyznania jej odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, wskazując na zróżnicowanie jej wynagrodzenia, w odniesieniu do innych dwóch imiennie wskazanych pracowników za okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. Zdaniem powódki pracodawca dopuścił się wobec niej kwalifikowanego nierównego traktowania (dyskryminacji) ze względu na wiek i płeć, przy czym postępowanie pracodawcy stanowiło, w ocenie powódki, postać dyskryminacji hipotetycznej.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów prawa procesowego podnieść należy, że w myśl ustalonego orzeczniczo stanowiska Sądu Najwyższego do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. W zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego, dokonanego przez sąd drugiej instancji. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, to jednak nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., gdyż określa on kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Wyjątkowo zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej jedynie wtedy, gdy skarżący, posługując się wyłącznie argumentami juredycnymi, wykaże, że sąd drugiej instancji rażąco naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 września 2023 r., II USK 340/22,

LEX nr 3608111 i przytoczone w nim orzecznictwo). W niniejszej sprawie do takiego rodzaju naruszeń nie doszło.

Natomiast art. 227 k.p.c., określa jedynie, jakie fakty są przedmiotem dowodu, stanowiąc, że są to fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, że nie mają one takiego charakteru. Natomiast o tym, jakie fakty są istotne, decyduje przytoczona w pozwie podstawa faktyczna zgłoszonego przez powoda żądania w powiązaniu z normą prawa materialnego stanowiącą podstawę prawną orzekania o tym żądaniu. Takie okoliczności w niniejszej sprawie nie zaistniały.

Nie został również naruszony art. 235² § 1 k.p.c. Jak wynika z treści tego przepisu „sąd może”, przy zaistnieniu wymienionych w pkt od 1 do 6 przesłanek pominąć wnioskowany przez stronę dowód. Decyzja o tym, czy zachodzą przesłanki zastosowania tego przepisu i pominięcia na jego podstawie dowodów zawnioskowanych przez strony pozostawiona została swobodnemu uznaniu sędziowskiemu. Zarzut naruszenia tego przepisu przez Sąd drugiej instancji jest także pozbawiony uzasadnionych podstaw bowiem w przebiegu postępowania nie doszło do pominięcia dowodu mającego istotne znaczenie dla wyniku sprawy.

Nie może również odnieść zamierzonego skutku zarzut naruszenia przez Sąd art. 365 § 1 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Związanie stron prawomocnym orzeczeniem wyrażone w art. 365 § 1 k.p.c. zawiera w sobie zakaz ponownego prowadzenia sporu co do okoliczności faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zakończonego sporu sądowego. Nie jest zatem w świetle tego przepisu możliwe odmienne ustalenie zaistnienia, przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnym postępowaniu, chociażby przedmiot tych spraw się różnił (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 kwietnia 2011 r., I PK 225/10,

LEX nr 896456; z 8 marca 2010 r., III PK 249/09, LEX nr 589978 i z 22 czerwca 2010 r., IV CSK 359/09, OSNC 2011 nr 2, poz. 16).

Sposób w jaki skarżąca sformułowała zarzuty natury procesowej i ich uzasadnienie wskazuje, że w istocie kwestionuje ona ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, dokonaną przez sąd drugiej instancji. Tymczasem Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym nie jest uprawniony do badania czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, wobec czego zarzuty sprowadzające się do polemiki z ustaleniami faktycznymi przyjętymi u podstaw rozstrzygnięcia, z uwagi na sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. są niedopuszczalne.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących istoty sporu przypomnieć należy, że zgodnie z dyspozycją art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza natomiast niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Natomiast dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.). Stosownie zaś do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wymaga zauważenia, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie poddawał analizie właściwe rozumienie pojęcia dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd Najwyższy wskazywał, że dyskryminacja to kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, Legalis). Sąd Najwyższy zwracał również uwagę, że między zasadami wyrażonymi w art. 11³ k.p. i w art. 18^{3a} § 1 k.p. zachodzi ścisły związek, który polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ 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. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika z tego jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące (tak wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22 i wskazane tam orzecznictwo, LEX nr 3538271).

Z art. 18^{3c} § 1 k.p. wynika zasada prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podkreślić należy, że wynagrodzenie, o którym mowa we wskazanym przepisie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Przy dokonywaniu analizy porównawczej należy

mieć na uwadze, że chodzi o pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Prace o jednakowej wartości to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Z przywołanego przepisu nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, natomiast występujące różnice wynagrodzeń muszą wynikać z obiektywnych przesłanek.

Powódka oparła swoje powództwo na hipotetycznym stanie przewidzianym w art. 18^{3a} § 3 k.p. twierdząc, że mogłaby być traktowana mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inny pracownik. Z twierdzeń skarżącej wynika, że gdyby J. S. zatrudniony był na stanowisku powódki jego wynagrodzenie łącznie z dodatkiem kontrolerskim byłoby wyższe niż wynagrodzenie powódki. Powódka wywodzi zatem swoje roszczenia z przyjęcia założenia, że gdyby J. S. był zatrudniony na stanowisku, na którym powódka jest zatrudniona, to mogłoby dojść do dyskryminacji. J. S. w okresie, którego dotyczy spór był zatrudniony na innym stanowisku niż powódka, w innej jednostce organizacyjnej i nie był przewidziany do zmiany warunków zatrudnienia porównywalnych do powódki (w zakresie przydziału organizacyjnego, stanowiska, zadań, odpowiedzialności).

Przechodząc do kwestii dyskryminacji hipotetycznej, do której odwołuje się skarżąca, zwrócić należy w pierwszej kolejności uwagę, że normy prawne dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, które znajdują się w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy w art. 18^{3a}–18^{3e} k.p. zostały wprowadzone do Kodeksu pracy 1 stycznia 2002 r., a ich aktualne brzmienie obowiązuje od 1 stycznia 2004 r. Jest to wynikiem dostosowania przepisów Kodeksu pracy do prawa unijnego, m.in. dyrektywy 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne, dyrektywy 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej warunki ramowe na rzecz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywy 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę 76/207/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do pracy, szkolenia zawodowego, awansów, warunków pracy. Zgodnie z postanowieniami tych

dyrektyw dyskryminacja bezpośrednia następuje wówczas, gdy ze względu na którąkolwiek z objętych ochroną podstaw dyskryminacji (np. płeć, wiek, niepełnosprawność, religia, narodowość, orientacja seksualna) jedna osoba jest traktowana mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji.

W doktrynie zwrócono uwagę, że dostosowując prawo polskie do prawa europejskiego w zakresie ochrony przed dyskryminacją, ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) rozszerzyła obowiązujące już regulacje, stosując (w niektórych przypadkach) niespotykane, zawyżone standardy, nie wynikające z implementowanych przepisów. W doktrynie formułuje się w związku z tym postulaty *de lege ferenda* wskazując na takie wady przepisów prawa, które mogą mieć niekorzystne skutki i stanowić w istocie barierę w stosowaniu nowych regulacji.

W świetle definicji wypracowanej w polskim systemie prawa dyskryminacja to nierówne traktowanie aktualnie zachodzące, traktowanie z przeszłości i traktowanie hipotetyczne (dyskryminowany „pracownik jest, był lub mógłby być traktowany...”). O ile zastrzeżeń nie budzi wzmiankowanie o traktowaniu aktualnym i w przeszłości (istotne znaczenie ma czas, w którym można dochodzić stosownych roszczeń), o tyle uwagę przyciąga objęcie dyskryminacją bezpośrednią także hipotetycznego nierównego traktowania („traktowano by”). Dyskryminację stanowiłaby zatem, na przykład, hipotetyczna możliwość wytypowania danego pracownika do zwolnienia grupowego. Żadna ze znanych definicji dyskryminacji bezpośredniej nie obejmuje tak daleko idącego rozwiązania. Nie zawierają go w szczególności unijne dyrektywy 2000/43/WE, 2000/78/WE i 2002/73/WE. W ich świetle dyskryminacja bezpośrednia to „traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę” (np. art. 2 dyrektywy 2000/43/WE). Zestawienie definicji polskiej i definicji unijnych wskazuje, że polski ustawodawca był inspirowany definicją unijną, ale błędnie ją zrozumiał, przypisując hipotetyczność zachowania samej dyskryminacji, zamiast zachowaniu, z którym dyskryminacyjne rozróżnienie jest porównywane. Wyjściem z sytuacji byłoby przyjęcie w Polsce definicji dyskryminacji bezpośredniej, w której świetle taka dyskryminacja występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie,

niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji z jednej z przyczyn, określonych w Kodeksie pracy. W ten sposób usunięto by wadę tej definicji (objęcie nią hipotetycznej dyskryminacji) i jednocześnie zapewniono by zgodność tej regulacji z prawem wspólnotowym (Monitor Prawa Pracy 2004, Nr 2, str. 36-39, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia, prof. Irena Boruta*).

W doktrynie podjęto też próbę rozumienia stanu hipotetycznego wynikającego z art. 18^{3a} § 3 k.p., w którym pracownik „mógłby być traktowany” gorzej, lecz do gorszego traktowania faktycznie wcale może nie dojść. Wydaje się, że zakaz ten można odczytać w ten sposób, że chodzi w nim o sytuację, w której dochodzi do nierównego traktowania, zaś porównania dokonuje się w stosunku do osoby, która mogła być przyjęta bądź zatrudniona na określonym stanowisku (Palestra 2014/3-4, str. 141, *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, Mariusz Lewandowski).

Z poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, zaakceptowanych i przyjętych u podstaw rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy (którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika przede wszystkim, że sytuacja faktyczna i prawna powódki oraz pracowników, do których powódka porównywała się nie były jednakowe. Różnice w wynagrodzeniu powódki i dwóch innych pracowników wynikały z przeniesienia ich na stanowiska starszych komisarzy skarbowych na różnych podstawach prawnych. Przeniesienie powódki na stanowisko starszego komisarza nastąpiło bowiem w trybie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, zaś J. S. i D. K. w trybie art. 10 ust. 1b wskazanej ustawy. To skutkowało odmiennym (z mocy ustawy) ukształtowaniem wynagrodzenia w dłuższej perspektywie, na co słusznie zwrócił uwagę sąd drugiej instancji, jako na okoliczność obiektywną, niezależną od pozwanego, wynikającą z woli ustawodawcy. Przeniesienie powódki było wynikiem reorganizacji i w konsekwencji likwidacji jej działu oraz zajmowanego przez nią dotychczas stanowiska. Wskazywani celem porównania pracownicy zostali wprawdzie w wyniku wprowadzonych zmian organizacyjnych zatrudnieni także na stanowiskach starszych komisarzy, jednak w innych komórkach organizacyjnych, przy powierzaniu zupełnie innych zadań niż w swoim zakresie obowiązków miała powódka. Na tej podstawie w sprawie przyjęto, że nie można traktować pracy powódki z pracą porównywanych

przez nią ze sobą pracowników jako pracy jednakowej i przyjęto to słusznie. Trzeba przy tym zdecydowanie podkreślić istotny element dokonanych przez Sądy meriti ustaleń, że wynagrodzenie powódki sumaryczne, w całym okresie objętym sporem, przy uwzględnieniu wszystkich składników, było wyższe niż pracowników, do których się porównywała.

Zauważenia wymaga, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości. Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest zatem uwzględnienie także jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2008 r., OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z 7 marca 2012 r., II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2022 r. II PSK 199/21, LEX nr 3340985).). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305 i postanowienie z 27 stycznia 2022 r., II PSK 199/21, LEX nr 3340985).

Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p.,

zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Taka interpretacja znajduje oparcie również w tym, że wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443). Zatem w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i 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 z II PK 196/11, LEX nr 1212811, z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057; 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202, z 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696, z 8 lutego 2018 r., I PK 189/17, LEX nr 2459714).

Skoro w sprawie zostało wykazane, że praca powódki i wskazywanych przez nią pracowników nie była jednakowa w zakresie żadnego z omówionych kryteriów, poza nazwą stanowiska pracy, które w różnych komórkach organizacyjnych oznaczało z gruntu odmienne zakresy czynności i zadań o zasadniczo różnym

charakterze, to nie może być mowy o pracy jednakowej. Powódka pracowała w dziale kontroli podatkowej, J. S. w dziale podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, a D. K. w dziale egzekucji administracyjnej. Każda z tych osób zajmowała się inną dziedziną podatków. Nadto, co istotne, występujące różnice w wysokości wynagrodzenia nie były na niekorzyść powódki, która w spornym okresie otrzymywała wynagrodzenie wyższe od wskazywanych pracowników. Nie można zatem w żadnym razie uznać, że w zakresie wysokości wynagrodzenia sytuacja powódki była gorsza od ww. pracowników, skoro jej wynagrodzenie ukształtowane było na najwyższym poziomie.

Przyjmując, że możliwa jest dyskryminacja hipotetyczna należy w podsumowaniu jedynie przypomnieć, że jakakolwiek dyskryminacja (także hipotetyczna) polega na mniej korzystnym traktowaniu pracownika w stosunku do innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej powódki jako bezzasadnej.

O kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w kwocie wynikającej z § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1935), a w zakresie odsetek - na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

[SOP]