



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa S. S.
przeciwko Skarbowi Państwa - Izbie Administracji Skarbowej w Szczecinie
o odszkodowanie, ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 listopada 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie
z dnia 13 marca 2023 r., sygn. akt VI Pa 124/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 marca 2023 r., VI Pa 124/22, w sprawie z powództwa S. S. przeciwko Skarbowi Państwa – Izbie Administracji Skarbowej w Szczecinie, oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie z 15 lipca 2022 r., IX P 600/19, którym to Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania ustalenia (pkt I sentencji), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 50.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od poniższych kwot i dat do dnia zapłaty: 31.436 zł od 10 października 2019 r., 3.192 zł od 22 października 2020 r., 15.372 zł od 2 listopada 2021 r. (pkt II sentencji), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III sentencji), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.420 zł tytułem kosztów procesu (pkt IV sentencji).

W sprawie tej ustalono, że powód od roku 1997 był funkcjonariuszem celnym. Od 2013 r. pełnił służbę w komórkach dochodzeniowo-śledczych organów celnych. Przed przekształceniami administracji celno-skarbowej dokonanyymi w 2017 r. powód zajmował stanowisko służbowe młodszego eksperta. W związku z tymi przekształceniami wprowadzono regulację ustawową obligującą dyrektorów izb administracji skarbowej do podjęcia decyzji w przedmiocie dalszego zatrudnienia/służby pracowników i funkcjonariuszy tych urzędów, przy tym funkcjonariusze, którym przedstawiono propozycję dalszej służby, mieli zagwarantowane, iż przysługiwać będzie im stopień służbowy równorzędny dotychczasowemu.

W dniu 16 maja 2017 r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w Szczecinie przedstawił powodowi propozycję dalszej służby. Zgodnie z nią powód nadal miał być młodszym ekspertem. Od 1 czerwca 2017 r. służbę miał pełnić w Zachodniopomorskim Urzędzie Celno-Skarbowym w Szczecinie, w [...] Referacie Dochodzeniowo-Śledczym przypisanym organizacyjnie do Działu Dochodzeniowo-Śledczego. Powód zaakceptował złożoną mu propozycję.

Do obowiązków służbowych powoda należało m.in: rozpoznawanie, wykrywanie i zwalczanie przestępstw skarbowych i wykroczeń skarbowych, zapobieganie tym przestępstwom i wykroczeniom oraz ściganie ich sprawców w zakresie określonym w Kodeksie karnym skarbowym; prowadzenie postępowań przygotowawczych w sprawach o przestępstwa skarbowe i wykroczenia skarbowe;

prowadzenie postępowań przygotowawczych w zakresie określonym w art. 258, art. 270, art. 271, art. 273 oraz w art. 286 § 1 Kodeksu karnego; wnoszenie do sądów aktów oskarżenia w sprawach o przestępstwa skarbowe, wykroczenia skarbowe oraz wniosków o ukaranie w sprawach o wykroczenia; występowanie przed sądami w charakterze oskarżyciela publicznego w sprawach o przestępstwa skarbowe, wykroczenia skarbowe i wykroczenia; występowanie przed sądem w postępowaniu wykonawczym w sprawach o przestępstwa skarbowe i skarbowe; wnoszenie do sądów środków zaskarżenia od orzeczeń wydanych przez sądy w sprawach o przestępstwa skarbowe, wykroczenia skarbowe i wykroczenia; wnoszenie do sądów wniosków o udzielenie zezwolenia na dobrowolne poddanie się odpowiedzialności karnej sprawcy przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego; współpraca z organami ścigania, prokuraturą i sądami; wykonywanie czynności z zakresu postępowania wykonawczego w sprawach o przestępstwa skarbowe i wykroczenia skarbowe oraz w sprawach o przestępstwa i wykroczenia; nakładanie grzywien w drodze mandatu karnego za wykroczenia i wykroczenia skarbowe; realizowanie wniosków o udzielenie pomocy prawnej przy dokonywaniu czynności procesowych zleconych; realizowanie zadań wynikających z przepisów prawa i poleceń przełożonych, a także wytycznych odpowiednio: Ministerstwa Finansów, Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Szczecinie oraz bezpośredniego przełożonego; prowadzenie ewidencji i rejestrów korespondencji w zakresie wymaganym instrukcją kancelaryjną; rzetelne i terminowe sporządzanie sprawozdawczości w zakresie zleconym wynikającym z odpowiednich przepisów lub wytycznych; bieżące zapoznawanie się z przepisami prawnymi, orzecznictwem, komentarzami niezbędnymi do prawidłowego wykonywania zadań; terminowe i rzetelne wykonywanie powierzonych zadań; bieżące informowanie przełożonych o stanie załatwianych oraz o ważnych zdarzeniach zaistniałych w toku wykonywania czynności służbowych.

Takie same zakresy czynności mieli pozostali funkcjonariusze [...] Referatu Dochodzeniowo-Śledczego na stanowiskach służbowych eksperta i starszego eksperta Służby Celno-Skarbowej. Przysługiwały im też takie same uprawnienia.

Do służby w [...] Referacie Dochodzeniowo-Śledczym skierowano funkcjonariuszy na różnych stanowiskach służbowych, od młodszego specjalisty do

starszego eksperta. Nie wszyscy oni zajmowali się wcześniej prowadzeniem postępowań przygotowawczych i występowaniem przed sądami w charakterze oskarżyciela publicznego. Niektórzy z nich wcześniej prowadzili wyłącznie postępowania administracyjne. Funkcjonariuszy referatu podzielono na dwie grupy, z których jedna zajmowała się prowadzeniem postępowań o przestępstwa i wykroczenia skarbowe w zakresie hazardu, a druga, pozostałymi przestępstwami i wykroczeniami. Powód został przydzielony do pierwszej z nich. Nie zachodziła różnica w złożoności spraw prowadzonych przez obydwie grupy.

Sprawy przydzielane do prowadzenia funkcjonariuszom [...] Referatu Dochodzeniowo - Śledczego charakteryzowały się różnym stopniem złożoności i czasochłonności. O ile na wstępnym etapie postępowania można było przewidzieć, że dana sprawa będzie skomplikowana, kierownik referatu przydzielał ją do prowadzenia funkcjonariuszom z największym doświadczeniem. Nie funkcjonowała praktyka przydzielania spraw zawiłych funkcjonariuszom na stanowiskach ekspertów i starszych ekspertów. Często kierownik referatu na etapie przydzielania ich do prowadzenia nie był w stanie przewidzieć, jakim stopniem zawiłości będą się one charakteryzować w przyszłości. Sprawy prostsze przydzielał początkującym funkcjonariuszom. Jednak w sytuacji zwiększenia ich złożoności w toku postępowania nie przekazywał ich do prowadzenia funkcjonariuszom bardziej doświadczonym. Do tego zdarzały się przypadki łączenia spraw prowadzonych przez poszczególnych funkcjonariuszy. Zasadą było, iż połączone sprawy prowadził funkcjonariusz zajmujący się postępowaniem wszczętym najwcześniej.

Do służby w [...] Referacie Dochodzeniowo-Śledczym razem z powodem trafiła m.in. J. P., która miała stanowisko służbowe starszego eksperta i wcześniej nie prowadziła postępowań karnych i karno-skarbowych, lecz administracyjne z zakresu podatku akcyzowego. Musiała ona przyswoić sobie wiedzę z zakresu postępowań o przestępstwa i wykroczenia w sprawach hazardowych. W tym celu zapewniono jej możliwość zajmowania pomieszczenia wspólnie z bardziej doświadczonym funkcjonariuszem referatu.

Powód zajmował się prowadzeniem spraw o różnym stopniu złożoności, w tym spraw skomplikowanych. Nie odbiegały one od złożoności praw prowadzonych przez ekspertów i starszych ekspertów pełniących służbę w [...] Referacie Dochodzeniowo-

Śledczym. Nigdy nie przekazano innemu funkcjonariuszowi sprawy uprzednio prowadzonej przez powoda z uwagi na to, że nie radził sobie z jej prowadzeniem. Zdarzało się, iż powód wyręczał innych funkcjonariuszy, w tym ekspertów i starszych ekspertów referatu w udziale w rozprawach sądowych w charakterze oskarżyciela publicznego. Dotyczyło to głównie tych funkcjonariuszy, którzy nie mieli doświadczenia w tym zakresie, choć generalną zasadą przyjętą w referacie było, iż rolę oskarżyciela w postępowaniu sądowym pełnił funkcjonariusz, który prowadził postępowanie przygotowawcze.

Wynagrodzenie funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej jest różnicowane ze m.in. względu na posiadane stanowisko służbowe. Im wyższe jest to stanowisko, tym wyższe jest wynagrodzenie zasadnicze i jego pochodne obliczane na podstawie jego wysokości.

Już w grudniu 2017 r. Naczelnik Zachodniopomorskiego Urzędu Celno-Skarbowego w Szczecinie wystąpił z wnioskiem o mianowanie powoda na stopień służbowy starszego rachmistrza. W uzasadnieniu wskazał, że powód powierzone obowiązki służbowe wykonuje sumiennie, planowo, skrupulatnie oraz w sposób zaangażowany. Przydzielone zadania realizuje samodzielnie i terminowo, wyróżniając się wyjątkową umiejętnością organizacji pracy własnej. W czasie pełnienia służby dał się poznać jako osoba ustawicznie poszerzająca swoje umiejętności i kompetencje. Pozyskaną wiedzę oraz doświadczeniem chętnie dzieli się ze współpracownikami stanowiąc wsparcie merytoryczne dla innych funkcjonariuszy. Napotkane trudności wynikające z sytuacji nietypowych interpretuje i realizuje w sposób wzorowy. Śledztwa priorytetowe - terminowe oraz o wysokim stopniu złożoności pod nadzorem prokuratur przydzielone po innych funkcjonariuszach, gdzie występuje nieprzeciętne zróżnicowanie i wielkość materiału dowodowego, realizuje w sposób wysoce profesjonalny i terminowy. Z uwagi na swoją postawę i wzorowe zaangażowanie w wykonywane czynności ma pozytywny wpływ na pracę innych funkcjonariuszy a przez to na działanie komórki dochodzeniowo - śledczej. Od początku swojej pracy w referacie występuje w charakterze oskarżyciela publicznego przez sądami, w sposób profesjonalny reprezentując Naczelnika Zachodniopomorskiego Urzędu Celno-Skarbowego w Szczecinie, w tym w postępowaniach kontradyktoryjnych.

W roku 2018 Naczelnik Zachodniopomorskiego Urzędu Celno-Skarbowego w Szczecinie wystąpił o awans powoda na stanowisko służbowe eksperta.

Sam powód wystąpił o awans na stanowisko już starszego eksperta Służby Celno-Skarbowej we wrześniu 2019 r. Powołał się przy tym na nierówne traktowanie. Jednak Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w Szczecinie tego wniosku nie uwzględnił. Wskazał, że na rozpoznanie czeka wnioski o awans powoda na stanowisko eksperta. Racjonalne postępowanie w zakresie przyznawania awansów dla funkcjonariuszy, w ramach obowiązującego prawa i posiadanych środków finansowych, nie może być uznawane za nierówne traktowanie pracowników.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2018 r. funkcjonariusze Referatu Dochodzeniowo-Śledczego, w tym powód, zwrócili się do naczelnika urzędu z wnioskiem o podwyższenie stanowisk służbowych przez dopasowanie nadanych im stanowisk do pełnionych obecnie obowiązków oraz powierzonych uprawnień. Wskazali, że stanowiska służbowe zostały im zaproponowane przez Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Szczecinie w maju 2017 r. Przyjmując propozycję służby nie znali zakresów obowiązków i uprawnień, jakie zostaną im powierzone. Po ich otrzymaniu w czerwcu i lipcu 2017 r. stwierdzili, że nie różnią się one od obowiązków i uprawnień ekspertów i starszych ekspertów. Mając na uwadze przekazywane im w tamtym czasie informacje o planowanym nowym wartościowaniu stanowisk służbowych w KAS, oczekiwali na przewartościowanie nadanych stanowisk i dopasowanie do powierzonych obowiązków i uprawnień. Ostatecznie jednak dowiedzieli się, iż w Ministerstwie Finansów nie działa żaden zespół ds. wartościowania stanowisk funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, dlatego podjęli decyzję o formalnym wystąpieniu z wnioskiem o podwyższenie stanowisk służbowych. Swój wniosek poparli tym, iż pełnią służbę w Referacie Dochodzeniowo-Śledczym, w którym znakomitą większość stanowią stanowiska eksperta. Wykonują zadania o tej samej złożoności i trudności co starsi eksperci, a niejednokrotnie wymagające większej wiedzy i doświadczenia zawodowego, np. występowanie w charakterze oskarżyciela publicznego przed sądami, prowadzenie śledztw pod nadzorem prokuratury. Powierzone im uprawnienia w ramach reprezentowania urzędu swoją samodzielnością w znacznym stopniu odbiegają od uprawnień funkcjonariuszy i pracowników pełniących służbę/pracujących w komórkach podległych naczelnikowi

oraz od uprawnień funkcjonariuszy pełniących służbę w innych referatach Dochodzeniowo - Śledczych Urzędów Celno-Skarbowych. To wiąże się z pełną samodzielnością pracy własnej oraz ponoszeniem odpowiedzialności zarówno materialnej jak i zawodowej, pośrednio również przez przełożonych. Pełniąc swoją służbę wkładają w pracę tyle samo energii, zaangażowania oraz zdrowia, co ich koledzy i koleżanki eksperci i starsi eksperci. Wynagrodzenie, które otrzymują obecnie wpływa nie tylko na ich teraźniejsze możliwości nabywcze, ale przede wszystkim na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych, z których będą utrzymywać się wiele lat po zakończeniu służby i od których będzie zależał poziom ich życia.

Motywytem sporządzenia tego pisma była frustracja jego autorów wynikająca z realizacji za niższą pensję takich samych zadań, które wykonywali funkcjonariusze na wyższych stanowiskach służbowych.

Powód uzyskał awans na stanowisko eksperta z dniem 1 grudnia 2019 r. W dniu 18 marca 2021 r. stosunek służby powoda ustał w związku z nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych.

W okresie od 1 czerwca 2017 r. do 28 lutego 2021 r. występowała różnica w wysokości wynagrodzenia powoda i J. P., czy kolejnym starszym ekspertem W. S.. To również skutkowało różnicą w wysokości nagród rocznych. W sumie w okresie od czerwca 2017 r. do września 2019 r. różnica w wynagrodzeniu powoda i J. P. wyniosła 47.995,65 zł oraz o 5.183,53 zł powód otrzymał niższe nagrody roczne za lata 2017–2020.

W pozwie skierowanym przeciwko Skarbowi Państwa – Izbie Administracji Skarbowej w Szczecinie powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 33.564 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 31.436 od dnia 2 października 2019 r. do dnia zapłaty i od kwoty 3.192 zł od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, o ukształtowanie łączącego strony stosunku pracy poprzez ustalenie, że miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wyższe o kwotę 1.064 zł, a zajmowane przez niego stanowisko to starszy ekspert oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W tak ustalonym stanie faktycznym zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy uznały powództwo za uzasadnione.

Sąd odwoławczy zaznaczył, że z zeznań świadków wynikało, że powód zajmował się wszystkimi sprawami, a przy ich przydzielaniu nie liczyło się stanowisko jedynie doświadczenie funkcjonariusza. Powód prowadził sprawy skomplikowane, w tym te z którymi łączone były sprawy innych osób. Przydzielenie spraw skomplikowanych funkcjonariuszowi z niższym stanowiskiem dawało następnie podstawę do wnioskowania o awans. Młodszy eksperci wykonywali dokładnie te same zadania co eksperci i starsi eksperci, otrzymując uposażenie niższe o 1.200 zł i dlatego czuli się pominięci. Wykonywali takie same czynności, przesłuchiwali, popodpisywali akty oskarżenia, występowali przed sądami - wszyscy funkcjonariusze mieli te same zdania bez względu na stanowisko. Powód również wykonywał zadania o tej samej wartości, co eksperci jak i starsi eksperci, a mimo to był od nich dużo gorzej wynagradzany.

Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy słusznie zauważył, iż ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej z 16 listopada 2016 roku nie zawiera postanowień chroniących funkcjonariuszy celno-skarbowych przed nierównym traktowaniem w pełnieniu służby. Kwestii tej nie kwestionowały również strony. Dlatego też Sąd drugiej instancji zgodził się z Sądem Rejonowym, iż art. 32 Konstytucji determinuje konieczność prokonstytucyjnej interpretacji obowiązujących przepisów, sprawdzającej się do możliwości stosowania norm dotyczących danej kwestii, a ujętych w innych aktach prawnych. Przepis art. 32 ust. 1 stanowi bowiem, że wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. W ust. 2 wskazano natomiast, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Biorąc za podstawę art. 32 Konstytucji Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, iż w odniesieniu do funkcjonariuszy celno-skarbowych powinno mieć zastosowanie unormowanie zawarte w kodeksie pracy, albowiem stosunek służby, podobnie jak stosunek pracy, jest jedną z form szeroko pojętego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy wskazał, że przydzielenie funkcjonariuszom spraw o zbliżonej złożoności, wymagających podobnego nakładu pracy bez uwzględnienia posiadanego przez nich stanowiska służbowego skutkowało tym, że doszło do ich nierównego traktowania. Wykonując bowiem zadania o tej samej wartości byli odmiennie wynagradzani. W tej sytuacji zgodził się z Sądem Rejonowym, iż powód

wykazał szkodę, faktyczny zakres jego zadań i obowiązków jako młodszego eksperta.

Podkreślił również, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie było żadnych wątpliwości co do tego, że funkcjonariusze z [...] Referatu Dochodzeniowo - Śledczego posiadali ten sam zakres obowiązków, bez względu na stanowisko służbowe, co więcej samo stanowisko służbowe nie odzwierciedlało ich doświadczenia w prowadzeniu postępowań o przestępstwa i wykroczenia, w tych skarbowe i pełnieniu roli oskarżyciela publicznego. Zostali oni podzieleni na dwie grupy, z których jedna zajmowała się prowadzeniem postępowań o przestępstwa i wykroczenia skarbowe w zakresie hazardu, a druga pozostałymi (przestępstwami i wykroczeniami). Powód został przydzielony do pierwszej z nich, przy czym pomiędzy tymi sprawami nie zachodziła żadna różnica jeżeli chodzi o złożoność tych spraw. Powód pracując na stanowisku młodszego eksperta wykonywał obowiązki, które nierzadko były zbieżne z zakresami obowiązków funkcjonariuszy na stanowiskach eksperta, a nawet starszego eksperta. Co więcej zdarzyły się sytuacje, kiedy powód szkolił funkcjonariuszy zajmujący stanowisko eksperta w zakresie zachowania na sali rozpraw sądowych i innych czynności procesowych bądź śledczych. Uwadze Sądu nie uszło także, iż sprawy co do których można było się spodziewać, że będą bardziej skomplikowane i czasochłonne, kierownik referatu starał się przydzielać konkretnemu funkcjonariuszowi kierując się w tym względzie doświadczeniem, nie zaś wyższym stanowiskiem.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, że zakres obowiązków i uprawnień powoda pracującego na stanowisku młodszego eksperta formalnie był taki sam jak zakres zadań funkcjonariuszy pracujących na stanowiskach eksperta, a nawet starszych ekspertów. Powyższe postępowanie niewątpliwie naruszyło obowiązek równego traktowania, aktualizując odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego wobec powoda. Zauważył przy tym, że naruszenie obowiązku równego traktowania nie wynikało z arbitralnej decyzji przełożonych powoda, ale z przepisów ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, różnicujących wysokość wynagrodzeń w zależności o posiadanego stanowiska służbowego. Ostatecznie tak też się stało, gdyż z dniem 1 grudnia 2019 r. powód uzyskał awans na stanowisko służbowe eksperta.

Powyższe przesądziło o uznaniu powództwa i dalej o oddaleniu apelacji pozwanego.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości w skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego, a to: 1/ art. 11², art. 11³, art. 18^{3a} § 1, 2 i 3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3c} §1 i 3, art. 18^{3d} oraz art. 5 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, poprzez (-) niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że przepisy te mają zastosowanie - w drodze analogii - do roszczeń odszkodowawczych funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej związanych z nierównym traktowaniem w ramach stosunku służbowego, podczas gdy funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej (lub innej służby mundurowej) nie posiada statusu pracownika (art. 2 k.p.), w związku z czym do sytuacji prawnej funkcjonariusza nie stosuje się norm prawa pracy (o ile ustawa nie zawiera wyraźnego odwołania), a zachodzące między stosunkiem pracy a stosunkiem służby (stosunkiem administracyjnym) istotne różnice przemawiają przeciwko analogicznemu stosowaniu norm kodeksu pracy do sytuacji prawnej funkcjonariusza; (-) niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przepisy te stanowią podstawę roszczeń związanych z nierównym traktowaniem oraz przyjęciu, iż w sprawie doszło do nierównego traktowania, podczas gdy roszczenie odszkodowawcze wywodzone z tych przepisów uzasadnione może być jedynie w sytuacji zaistnienia (wykazania) dyskryminacji, nie zaś w razie naruszenia zasady równego traktowania pracowników, a w sprawie nie nastąpił przypadek dyskryminacji, ponieważ zróżnicowanie uposażeń wynikało z obiektywnych kryteriów; 2/ art. 8 ust. 1 pkt 2, art. 2 ust. 1, art. 3 pkt 5 i 6, art. 4 pkt 2, art. 13 ust. 1 i 2, art. 14 ust. 2 i 3 oraz art. 16 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1175 ze zm., dalej: „ustawa równościowa”) poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na całkowitym pominięciu przepisów wynikających z ustawy równościowej oraz rozpoznaniu roszczenia powoda (wadliwie) w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, podczas gdy przepisy ustawy równościowej stanowią materialnoprawną podstawę oceny roszczenia zgłoszonego sprawie, w związku z czym roszczenie powoda - wobec niewykazania (a nawet niewskazania) wymaganej ustawą przesłanki, tj. braku powołania się na jakiekolwiek kryterium, z uwagi na które

miało dojść do nierównego traktowania - powinno ulec oddaleniu; 3/ art. 24 § 2, art. 417 § 1 oraz art. 471 k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uwzględnieniu roszczenia powoda, podczas gdy w sprawie nie zaistniały (nie zostały wykazane) przesłanki, które uzasadniałyby roszczenie powoda w świetle przepisów dotyczących dóbr osobistych, odpowiedzialności deliktowej lub kontraktowej.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych wraz z odsetkami, o których stanowi art. 98 § 1¹ k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna.

Skarga kasacyjna jest oparta o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1) k.p.c., a więc, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Stosownie do art. 32 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483), wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Adekwatnie do art. 11², art. 11³, art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3c} § 1 i § 3, art. 18^{3d} i art. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania

polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. 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 niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednie 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. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności : niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są 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. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Natomiast stosownie do art. 2 ust. 1, art. 3 pkt 5 i pkt 6, art. 4 pkt 2, art. 8 ust. 1 pkt 2, art. 13 ust. 1 i ust. 2, art. 14 ust. 2 i ust. 3 i art. 16 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego

traktowania (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1175), ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Ilekroć w ustawie jest mowa o : nierównym traktowaniu - rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań; zasadzie równego traktowania - rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie. Ustawę stosuje się w zakresie : warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie : warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r., poz. 1061). Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Stosownie do art. 23, art. 24 § 2, art. 417 § 1 i art. 471 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1061 ze zm.), dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i

racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego lub inna osoba prawna wykonująca tę władzę z mocy prawa. Dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Przepis art. 169 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948), stanowi, że propozycja pełnienia służby w Służbie Celno-Skarbowej stanowi decyzję ustalającą warunki pełnienia służby. W terminie 14 dni od dnia przyjęcia propozycji przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy. Natomiast przepisy art. 190, art. 192-198 oraz art. 254 pkt 11 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 615 ze zm.) dotyczą stanowisk i stopni służbowych funkcjonariuszy (w tym: korpusy i stopnie służbowe, trwałość stopni służbowych, przesłanki utraty stopnia służbowego, organy pozbawiające i obniżające stopnie służbowe, przywrócenie stopnia służbowego, mianowanie na wyższy stopień służbowy, mianowanie funkcjonariusza innej służby na równorzędny stopień w Służbie Celno-Skarbowej oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, w tym zakres odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy celno-skarbowych, w szczególności za stosowanie dyskryminacji, molestowania oraz mobbingu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy). W tym zakresie należy również wskazać na przepisy rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 27 lutego 2017 r. w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1941).

Istota sporu polegała na ustaleniu dla funkcjonariusza służby celno-skarbowej właściwej regulacji w odniesieniu do kwestii nierównego traktowania (w tym przypadku nierównego traktowania w zatrudnieniu), a następnie potwierdzeniu lub

zaprzeczeniu, że takie nierówne traktowanie (dyskryminacja) miała miejsce w stosunku do S. S..

W ocenie Skarżącej, w sprawie występuje wskazane wyżej istotne zagadnienie prawne, ponadto problematykę ochrony przed nierównym traktowaniem funkcjonariuszy służb mundurowych reguluje wskazana już ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (ustawa równościowa).

W ocenie Pozwanego, stanowisko Sądów obydwu instancji co do możliwości zastosowania w stosunku do roszczenia Powoda wobec Pozwanego art. 18^{3c} Kodeksu pracy w związku z art. 32 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP jest prawidłowe.

Zgodnie z doktryną, (...) z istoty dyskryminacji wynika przyznanie ochrony prawnej osobom fizycznym. Nierównym traktowaniem jest bowiem różnicowanie sytuacji jakiegoś podmiotu ze względu na jego osobiste cechy, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, religia, wiek, orientacja seksualna, stan zdrowia, tożsamość płciowa, poglądy polityczne czy pochodzenie narodowe (zob. komentarz do art. 3 ustawy). Nie ulega wątpliwości, że przymioty takie mogą przysługiwać jedynie osobie fizycznej, gdyż związane są z elementami tożsamości człowieka. Ochrona przed nierównym traktowaniem dotyczy wszystkich osób fizycznych i nie jest zależna od jakichkolwiek warunków, takich jak chociażby zdolność do czynności prawnych. Oznacza to, że w równym stopniu chronione są osoby bez względu na wiek czy fakt bycia osobą ubezwłasnowolnioną w jakimkolwiek stopniu. Różnica dotyczyła będzie jedynie kwestii procesowych, tzn. możliwości samodzielnego dochodzenia przez taką osobę pokrzywdzoną roszczeń w postępowaniu sądowym (M. Kułak [w:] Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, art. 2). Pojęcie „stosunek służbowy”, nazywane także od dawna „stosunkiem służby państwowej”, pojawiło się na dobre w ustawodawstwie i doktrynie prawniczej w XIX w. Jego powstanie było związane z procesem regulowania prawem powszechnie obowiązującym sytuacji prawnej osób pozostających w służbie państwowej (publicznej). Wtedy właśnie zaczęto wyraźnie kształtować ich status prawny. Osoby te przez pozostawanie w służbie państwowej nie umniejszały swojej ogólnej podmiotowości prawnej, lecz tylko z racji wykonywania określonych funkcji publicznych znajdowały się w swoistym

położeniu prawnym, którego wyrazem były szczególne prawa i obowiązki. Pojęcie „stosunek służbowy” wyraża zatem relacyjne określenie więzi łączących szeroko rozumiane państwo z pewnymi osobami na tle wykonywania przez nie funkcji publicznych (zadań i kompetencji ze sfery władzy publicznej i wynikających z nich uprawnień funkcjonariuszy). Zarówno szeroko rozumiane państwo, jak i te osoby pozostają przy tym we wzajemnym sprzężeniu. Stosunki służbowe mają więc charakter w pełni normatywny. Tak rozumiane „stosunki służbowe” w zasadzie odpowiadają wykształconej w nauce prawa kategorii „stosunku prawnego”. W ujęciu modelowym „stosunek prawny”, podobnie jak kategoria „sytuacji prawnej”, to pojęcia – narzędzia prawoznawstwa, za pomocą których można opisywać obowiązujące prawo w niektórych gałęziach prawa. W prawie cywilnym i w prawie administracyjnym od lat służą do analizy zjawisk i stanów prawnych. Stąd też wyróżnia się jako podstawowe stosunki cywilnoprawne (prywatnoprawne) oraz stosunki administracyjnoprawne (publicznoprawne). W niektórych kompleksowych gałęziach prawa wyróżnia się także charakterystyczne i swoiste dla tych gałęzi stosunki prawne, np. stosunki pracy. Właśnie między tymi ostatnimi dwoma rodzajami stosunków prawnych należy upatrywać specyfiki stosunków służbowych. *Prima facie* można przyjąć, że stosunki służbowe stanowią w dużej mierze stosunki o charakterze administracyjnoprawnym, bo przez swoje *ratio legis* oddają pozycję prawną jednostki wobec władzy publicznej na tle wykonywania służby publicznej, z tym zastrzeżeniem, że zawierają one też pewne elementy charakterystyczne dla stosunków pracy, gdyż dotyczą pozostawania w zatrudnieniu. Niewątpliwie kreują one podstawy swoistego zatrudnienia. Choć na gruncie nauki prawa pracy występuje tzw. teoria służby, wedle której nastąpiło zbliżenie stosunków pracy i stosunków służbowych, to jednak jest to zatrudnienie nieodpowiadające w pełni konstrukcji typowych stosunków pracy. Na tle służbowych stosunków pracowniczych stosunki służbowe mogą być uznane za formę szeroko rozumianego zatrudnienia niepracowniczego. Bez wątplenia kreują bowiem zatrudnienie administracyjnoprawne. Niepracownicze stosunki służbowe są zatem stosunkami o charakterze administracyjnoprawnym. Na tle stosunków pracy są one wtedy stosunkami służbowymi *sensu stricto*. Dla określenia ich istoty kluczowe znaczenie ma pojęcie „służba”, którą determinuje specyfika zatrudnienia osoby w charakterze

funkcjonariusza służby mundurowej czy żołnierza zawodowego. Łączy ją z podmiotem zatrudniającym relacja prawna o charakterze administracyjnoprawnym. Jej źródłem jest jednostronny akt administracyjny, którego konstrukcja wywodzi się z prawa administracyjnego. Zatrudnienie w ramach służby odbywa się przy tym w warunkach dobrowolnego podporządkowania, jednak przy zapewnieniu znacznej dyspozycyjności osoby wobec podmiotu zatrudniającego. Przy czym treść aktu administracyjnego nie wyznacza warunków pełnienia służby, albowiem wynikają one bezpośrednio z przepisów prawa, które mają charakter bezwzględnie obowiązujący i wprost kształtują sytuację prawną osoby pozostającej w służbie. Warunki służby nie obejmują tylko podległości służbowej i poddania się znacznej dyspozycyjności, ale mogą ograniczać powszechne prawa i wolności człowieka i obywatela, w tym zasadę *in dubio pro libertate*. Wykonywanie służby odbywa się przy tym w warunkach znacznego związania, jednak także po stronie państwa, czego wyrazem jest zamierzona trwałość stosunków służbowych wyznaczona warunkami i wymogami dotyczącymi zwolnienia ze służby, w tym w ramach odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ceną za te ograniczenia są przywileje socjalne oraz niejednokrotnie odmienne zasady ponoszenia odpowiedzialności majątkowej. Praktyczna realizacja służby obciąża przy tym państwo jako całość, a nie konkretną jednostkę organizacyjną, w której odbywa się zatrudnienie. Niemniej jednak na pojęcie „stosunki służbowe” można patrzeć nie tylko z subiektywistycznego punktu widzenia, ale także przez pryzmat obiektywnego systemu prawnego. Pojęcie prawne „stosunki służbowe” oddaje pewien fragment porządku prawnego, którego nie da się opisać za pomocą teorii stosunku prawnego. Mogą bowiem występować zdarzenia prawne, które będą powodować niezależne zmiany sytuacji prawnej szeroko rozumianego państwa albo niezależne zmiany sytuacji prawnej osób połączonych z szeroko rozumianym państwem w związku z wykonywaniem przez nie funkcji publicznych, co odbywa się bez wpływu na dotychczasową treść relacji zachodzącej między tymi podmiotami. W tym znaczeniu stosunki służbowe to także określony przedmiot regulacji prawnej. W sensie normatywnym zakres pojęcia „stosunki służbowe” oddaje kompleks norm prawnych, który pozwala niewątpliwie uznać stosunki służbowe za odrębną instytucję prawną, a być może nawet szerszą sferę regulacji prawnej w postaci „działu prawa”, bez wchodzenia tu w dywagacje dotyczące ewentualnej jego

nazwy. W aspekcie dogmatycznoprawnym zaś pojęcie „stosunku służbowego” może być opisane za pomocą kategorii stosunku prawnego. W świetle pojęć i konstrukcji teoretycznych prawoznawstwa „stosunkom służbowym” najbliżej bowiem do kategorii „stosunku prawnego”. Za T. K. można przyjąć, że jest to kategoria stosunku prawnego zachodzącego między określonymi podmiotami, którego treścią są prawa i obowiązki stron, a przedmiotem zachowanie wymagane od osoby zobowiązanej, odniesione do treści służby, regulowane przepisami prawa publicznego (administracyjnego, konstytucyjnego), a także przepisami prawa pracy (J. Dobkowski, Rozdział I Charakter prawny stosunku służbowego [w:] *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*, red. K. W. Baran, J. Dobkowski, W. Witoszko, Warszawa 2024). Zasada równości to idea równości wyrażona w normach prawnych, w tym w normach prawa międzynarodowego, unijnego oraz krajowego. Zasada równości jest jedną z podstawowych zasad nowożytnych porządków prawnych. Uznaje się ją za zasadę ogólną międzynarodowego prawa praw człowieka oraz prawa Unii Europejskiej. Wiele konstytucji państw współczesnych traktuje ją nie tylko jako podstawę całej regulacji podstawowych praw i wolności, lecz także jako jedną z podstawowych zasad ustrojowych państwa. Normy prawne statuujące ogólną zasadę równości są konkretyzowane przez wiele uregulowań szczegółowych, w tym odnoszących się do dziedziny zatrudnienia. Dostrzegając fundamentalną rolę zasady równości, nie można jednak zapominać o tym, że nie ma ona charakteru absolutnego, co znajduje wyraz w uregulowaniach prawnych i jest uwypuklane w orzecznictwie sądów i trybunałów oraz w literaturze przedmiotu. Równość to bycie jednakowym pod jakimś względem, m.in. pod względem wielkości, ilości, jakości, wartości. Równość nie jest pojęciem tożsamym z identycznością, która jest równością pod wszelkimi możliwymi względami. „Rozróżnienie, rozdzielenie tych dwóch pojęć: równość i identyczność jest szczególnie istotne, jeśli mówi się o równości ludzi. Równość bowiem (pod pewnym względem) nie oznacza braku zróżnicowania pod innymi względami – wręcz je zakłada. Na istotę zasady równości wskazywał już niejednokrotnie w swoich orzeczeniach polski Trybunał Konstytucyjny. W orzeczeniu z 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87, podkreśla on, że konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) w ujęciu najszerszym obliuguje do tego, aby wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych) charakteryzujące się

daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu były traktowane równo, bez różnicowania zarówno dyskryminacyjnego, jak i faworyzującego. Z drugiej strony dopuszcza ona różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych). Za istotę ogólnej zasady równości należy uznać: z jednej strony – jednakowe traktowanie wszystkich podmiotów, które charakteryzują się w równym stopniu daną cechą relewantną, z drugiej zaś strony – różne traktowanie różnych podmiotów. Ta ogólna reguła znajduje zastosowanie również w odniesieniu do zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, przyjmując, że dziedzina zatrudnienia to ogół stosunków prawnych związanych z podejmowaniem i wykonywaniem pracy. Prowadzi to do konstatacji, że zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia zakłada: z jednej strony – jednakowe traktowanie osób fizycznych podejmujących i wykonujących pracę, które charakteryzują się w równym stopniu daną cechą relewantną, z drugiej zaś strony – różne traktowanie osób fizycznych, w przypadku których cecha relewantna występuje w różnym stopniu, oraz osób fizycznych nieposiadających cechy relewantnej w ogóle w porównaniu z osobami, które taką cechę posiadają. W obszarze zatrudnienia za cechę relewantną można uznać: posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych, jednakowe wykonywanie (pod względem ilości i jakości) jednakowej pracy w ramach jednakowej formy prawnej czy też jednakowy przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Urzeczywistniając zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, należy zapewnić w szczególności równy dostęp do zatrudnienia, równe traktowanie w procesie zewnętrznej lub wewnętrznej rekrutacji, równe traktowanie w zakresie prawa do wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia oraz równe traktowanie w zakresie doboru do zwolnienia i na etapie rozwiązywania stosunków zatrudnienia. Uznając za stan pożądany rzeczywistą równość w dziedzinie zatrudnienia, nie można poprzestawać na wprowadzeniu zakazu dyskryminacji ze względu na określone kryteria, przyczyny. Istotne są również uregulowania w przedmiocie dopuszczalnego różnicowania w dziedzinie zatrudnienia (dopuszczalna dyferencjacja) oraz uregulowania, które mają na celu wyrównywanie faktycznych nierówności w dziedzinie zatrudnienia (uprzywilejowanie wyrównawcze). W literaturze przedmiotu, dostrzegając ciągle rozszerzanie się zakresu podmiotowego i przedmiotowego zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, trafnie uznaje się ją za

kategorię dynamiczną. W prawie międzynarodowym, unijnym oraz w krajowych porządkach prawnych można zaobserwować proces rozbudowywania instrumentarium ochrony przed nierównym traktowaniem w dziedzinie zatrudnienia. Nie sposób nie zauważyć również zjawiska interferencji systemów prawnych. Nie ulega wątpliwości, że „dowartościowanie” problematyki równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w krajowych porządkach prawnych nastąpiło w dużej mierze za sprawą prawa międzynarodowego oraz prawa unijnego, a w szczególności tego ostatniego. Do istotnych czynników wpływających na kształt normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie krajowym należy zaliczyć również: oddziaływanie („promieniowanie”) rozwiązań zawartych w konstytucji na szczegółowe rozwiązania w ustawodawstwie zwykłym, kodyfikację krajowego prawa pracy, transformacje ustrojowe, przemiany społeczno-gospodarcze i kulturowe w danym państwie. Zakres oddziaływania tychże czynników jest zróżnicowany w poszczególnych państwach. Ustawodawcy krajowi ciągle poszukują najbardziej adekwatnej metody regulacji problematyki równego traktowania, która wykracza poza obszar prawa pracy, ponieważ zatrudnienie to tylko jedna ze sfer życia społecznego, w ramach której należy zapewnić równe traktowanie. Z uwagi na to trudno odmówić zasadności propozycjom, aby zagadnienia dotyczące równego traktowania, w tym w dziedzinie zatrudnienia, regulować w odrębnym akcie prawnym (M. Szablowska-Juckiewicz, Rozdział I Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i sankcje za jej naruszenie – międzynarodowe oraz unijne standardy [w:] Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania, Warszawa 2019). Problematyka równouprawnienia i równego traktowania to jedno z najbardziej aktualnych współcześnie zagadnień o doniosłym znaczeniu społecznym. U podstaw regulacji ustanawiających prawo do równego traktowania leży przekonanie o konieczności zapewnienia każdemu gwarancji poszanowania godności ludzkiej, stanowiącej fundament praw i wolności człowieka. Bez wątpienia dyskryminacja jest zagrożeniem dla godności człowieka. W ocenie Sądu Najwyższego: „Dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym (art. 30 Konstytucji RP; art. 11³ k.p.), lecz również moralnym”. Gorsze traktowanie konkretnej osoby podyktowane jakąś jej cechą osobistą, niemające

obiektywnego uzasadnienia, wywołuje poczucie poniżenia. W zestawieniu bowiem z innymi osobami, traktowanymi lepiej, osoba dyskryminowana odczuwa dyskomfort spowodowany mniej korzystną sytuacją, w jakiej się znalazła. Ten z kolei czynnik determinuje poczucie poniżenia, w rezultacie wywołując na ogół także niższą samoocenę. Jednym z obszarów, w których dochodzi do naruszania zasady równego traktowania, jest zatrudnienie. Dotyczy to zarówno dostępu do zatrudnienia, jak i jego warunków oraz zasad rozwiązywania stosunku zatrudnienia. Jest to o tyle istotna dziedzina życia, że przez pracę człowiek zyskuje satysfakcję i realizuje się jako osoba o określonej wartości zawodowej i społecznej. Jeśli więc doznaje dyskryminacji w zatrudnieniu, zagrożona jest jego godność. Niezbędne zatem okazało się stworzenie odpowiednich rozwiązań prawnych służących realizacji reguły równego traktowania. Znaczenie tego zagadnienia dostrzeżono na forum międzynarodowym i unijnym, czego wyrazem są dość rozbudowane regulacje prawne, jak również bogaty dorobek orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W konsekwencji także polski prawodawca zdecydował się na wprowadzenie zasady równouprawnienia i równego traktowania do porządku prawnego, tak w drodze regulacji konstytucyjnych, jak i przez konkretne rozwiązania ustawowe (Z. Góralski, M. Kuba, Podstawy prawne zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu [w:] Z. Góralski, M. Kuba, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym, Warszawa 2017). Do zatrudnionych niebędących pracownikami, a świadczących pracę np. na podstawie umów cywilnoprawnych, mogą znaleźć zastosowanie przepisy ustawy wdrożeniowej. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 1 ust. 1). Katalog kryteriów dyskryminacyjnych ma charakter zamknięty. Ustawę stosuje się m.in. w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych; warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej; przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z

uprawnień przysługujących członkom tych organizacji; dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu, a także z zabezpieczenia społecznego (art. 4 ustawy wdrożeniowej). Ustawa tworzy własne definicje (częściowo tożsame lub zbliżone do definicji kodeksowych), formułuje nakazy i zakazy związane z ochroną przed nierównym traktowaniem, wreszcie określa roszczenia przysługujące osobom, wobec których naruszono zasadę równego traktowania. Ustawa definiuje nierówne traktowanie jako traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcaniem do takich zachowań i nakazywaniem tych zachowań (art. 3 pkt 5 ustawy wdrożeniowej). Konsekwentnie jako zasadę równego traktowania rozumie się brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie (art. 3 pkt 6 ustawy wdrożeniowej). Nie jest więc ona prostym odpowiednikiem sformułowanej w kodeksie pracy zasady równych praw (art. 11² k.p.). Ustawa wdrożeniowa zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie m.in. podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych; warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej; przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji; dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy wdrożeniowej). Zakazem są objęte również zachęcanie do nierównego traktowania

lub nakazywania nierównego traktowania (art. 9 ustawy wdrożeniowej). Nie stanowi natomiast naruszenia zakazu nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach (art. 8 ust. 2 ustawy wdrożeniowej). Wreszcie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn wskazanych jako potencjalne kryterium dyskryminacji (art. 11 ustawy wdrożeniowej). Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania (art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej). Do ustalania odszkodowania stosuje się przepisy kodeksu cywilnego (art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej). Na podkreślenie zasługuje fakt, że ustawa wdrożeniowa wyraźnie kształtuje cały mechanizm dochodzenia roszczeń (na gruncie kodeksu pracy został on częściowo doprecyzowany w orzecznictwie sądowym). Przede wszystkim ustawa, *expressis verbis*, wymaga uprawdopodobnienia faktu naruszenia zasady równego traktowania (art. 14 ust. 2 ustawy wdrożeniowej). Następnie dochodzi do zmiany rozkładu ciężaru dowodu. Ten, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej). Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał (art. 17 ust. 1 ustawy wdrożeniowej). Dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy wdrożeniowej nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw (art. 16 ustawy wdrożeniowej) – (M. Wujczyk, Ł. Pisarczyk, Ochrona przed dyskryminacją zatrudnionych niebędących pracownikami [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa., red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021). Funkcjonariusze i żołnierze zawodowi muszą cechować się odwagą, silną osobowością i odpornością psychiczną. Swoje

przymioty powinni jednak wykorzystywać przy wykonywaniu zadań zapewniających bezpieczeństwo państwu i obywatelom, a nie pożytkować na znoszenie zachowań dyskryminacyjnych czy mobbingowych. Z uwagi na podporządkowanie służbowe funkcjonariusze i żołnierze są w większym stopniu niż pracownicy narażeni na niewłaściwe traktowanie ze strony przełożonych. Mimo tego pragmatyki służbowe, z wyjątkiem ustawy o Służbie Więziennej i ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, nie zawierają regulacji dotyczących zapobiegania zjawiskom dyskryminacji i mobbingu bądź przepisów, które w sposób generalny odsyłałyby do aktów prawa pracy lub prawa cywilnego. Podstawy dla ochrony funkcjonariuszy i żołnierzy przed tymi negatywnymi zjawiskami znajdują się w innych aktach prawnych, m.in. w przepisach kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Problematykę zakazu dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego od 1.01.2011 r. reguluje ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Dwa lata później wewnętrzne procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe zaczęły wprowadzać służby mundurowe. W Siłach Zbrojnych RP przepisy mające zapobiegać dyskryminacji i mobbingowi znalazły się w Regulaminie Ogólnym. Aby uniknąć nieuzasadnionych różnic i zmniejszyć liczbę aktów prawa wewnętrznego, celowe byłoby podjęcie prac nad stworzeniem uniwersalnej procedury dotyczącej tej materii. Z uwagi na odmienności w charakterze i strukturze poszczególnych formacji zapewne nie dałoby się wyeliminować wszelkich odrębności w tych procedurach, ale pożądane byłoby ich możliwie maksymalne ujednolicenie. Na wzór art. 157 ust. 4 ustawy o Służbie Więziennej w pozostałych pragmatykach służbowych należałoby zamieścić przepis nakładający na przełożonych obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Ranga tego obowiązku wymaga bowiem, aby nie wynikał on wprost tylko z aktów prawa wewnętrznego. W przyszłości stosowna regulacja powinna znaleźć się w postulowanej ustawie skupiającej przepisy ogólne dotyczące stosunku służbowego funkcjonariuszy czy też funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych. Pożądane byłoby również, aby ustawa taka zawierała regulację poświęconą zakazowi dyskryminacji, która będzie adekwatna do uwarunkowań służby w formacjach mundurowych. Niezależnie od możliwości skorzystania z wewnętrznych procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych funkcjonariusze i żołnierze mogą

dochodzić swoich praw z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i mobbingu przed sądem. Sprawy funkcjonariuszy Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Celno-Skarbowej są rozpatrywane w sądach pracy, a żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy z pozostałych formacji – w wydziałach cywilnych sądów. Ustawodawca powinien zdecydować się na objęcie spraw żołnierzy i funkcjonariuszy z wszystkich służb kognicją sądów pracy, a także jednoznacznie określić, że są one procedowane według reguł obowiązujących w sprawach z zakresu prawa pracy. Krok taki doprowadziłby do usunięcia nieuzasadnionej racjonalnymi względami dyferencjacji w zakresie standardu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej i poprawiłby jakość przepisów prawa przez zwiększenie ich precyzji (M. Czechowski, Prawne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w służbach mundurowych, PiP 2022, nr 6, s. 128-141).

Zgodnie z orzecznictwem, (...) O ile Dyrektywa 2000/78/WE precyzyjnie określa, w jakich przypadkach mamy do czynienia z dyskryminacją, o tyle sankcje pozostawia do regulacji krajowej (art. 17 Dyrektywy). Odszkodowanie zostało w nim wymienione jako środek przykładowy; Dyrektywa wymaga jedynie, by sankcje miały charakter skuteczny, proporcjonalny i dolegliwy. Z pewnością takim środkiem nie pozostają w odniesieniu do funkcjonariuszy przepisy art. 18^{3a} i nast. k.p. Nie ma po temu podstaw w treści ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. W szczególności za sięganiem do Kodeksu pracy nie może przemawiać treść samego art. 189 tej ustawy. Norma ta ma charakter procesowy, określając właściwość sądów pracy w sprawach o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy innych, niż wymienione w art. 188 ustawy. Nie oznacza to jednak, że w zakresie podstaw materialnoprawnych dla roszczeń można swobodnie sięgać do Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy nie zmierza do stwierdzenia, że funkcjonariusze, którzy doznali dyskryminacji w okresie przed wejściem w życie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. pozostają poza ochroną prawną; ochroną w postaci roszczeń odszkodowawczych. Ochrony takiej domaga się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (por. wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r., C-14/83, S. von Colson i E. Kamann vs. Land Nordrhein-Westfalen), jednak i ten Trybunał nie określa szczegółowo podstawy prawnej roszczenia ale nakazuje jej poszukiwania w przepisach prawa krajowego (wyrok Sądu Najwyższego z 28 maja 2013 r., I PK

262/12, LEX nr 1347821). Powód jako funkcjonariusz pozostawał w stosunku służbowym i tylko przepisy właściwe dla tego stosunku mogą być podstawą oceny jego powództwa. Funkcjonariusz służby celnej nie jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy i nie ma do niego zastosowania zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarta w art. 5 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2022 r., I PK 209/18, OSNP 2021 nr 2, poz. 12 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2012 r., I PK 163/12, LEX nr 1515356). Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej wprowadziły trzy rodzaje rozwiązań prawnych dotyczących zmiany stosunku służbowego dotychczasowych funkcjonariuszy Służby Celnej w stosunek służbowy lub stosunek pracy w Służbie Celno-Skarbowej. Pierwsze rozwiązanie można określić jako kontynuację stosunku służbowego. Następuje ona w następstwie złożenia przez właściwy organ propozycji pełnienia służby na nowych warunkach jej pełnienia (zgodnie z art. 165 ust. 7 w zw. z art. 169 ust. 4 zd. 1 przepisów wprowadzających KAS). Propozycja pełnienia służby w Służbie Celno-Skarbowej następuje w drodze decyzji administracyjnej ustalającej warunki pełnienia służby. Drugie rozwiązanie polega natomiast na wygaśnięciu dotychczasowego stosunku służbowego. Następuje ono w wyniku niezłożenia funkcjonariuszowi propozycji dalszego zatrudnienia lub w przypadku niezaakceptowania przez niego propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby w określonym przez prawo terminie (zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 i 2 przepisów wprowadzających KAS). W takim przypadku dochodzi do wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza, które traktuje się jak zwolnienie ze służby. Podstawę do wydania w takiej sytuacji decyzji o zwolnieniu ze służby stanowi art. 170 ust. 1 i 3 przepisów wprowadzających KAS w związku z art. 276 ust. 1 i 2 ustawy o KAS. Trzecie rozwiązanie polega na przekształceniu dotychczasowego stosunku służbowego w stosunek pracy na skutek złożenia dotychczasowemu funkcjonariuszowi propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i jej przyjęcia. Przyjęcie przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej propozycji zatrudnienia i przekształcenie, z dniem określonym w tej propozycji, dotychczasowego stosunku służby w służbie przygotowawczej lub stałej w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, nie wiąże się z obowiązkiem właściwego organu do wydania decyzji orzekającej o zakończeniu stosunku służbowego (wyrok Naczelnego Sądu

Administracyjnego z 27 września 2019 r., I OSK 617/18, LEX nr 2865352). Strony stosunku służbowego, zawierając umowę o pracę (w wyniku przyjęcia propozycji zatrudnienia w myśl ustawy wprowadzającej ustawę o KAS), jednocześnie przyjmują, że ulega zakończeniu dotychczasowy administracyjnoprawny stosunek służbowy funkcjonariusza służby celno-skarbowej. Nie jest to jednak "przekształcenie", w którym nowy stosunek pracy zastępuje poprzedni (na przykład odnowienie z art. 506 k.c.), lecz sytuacja, w której poprzedni stosunek służby ulega zakończeniu i strony zawierają nowy (odrębny) stosunek prawny (stosunek pracy). Ta zmiana ma u podstaw ukształtowaną ustawą alternatywę, w której istnieje wybór między przyjęciem propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę a wygaśnięciem stosunku służbowego. Wybór zatrudnienia pracowniczego nie oznacza zatem, że stosunek służbowy nie kończy się. Ustanie w takiej sytuacji stosunku służbowego, wynikające w istocie z uzgodnienia, że funkcjonariusz będzie zatrudniony jako pracownik, uzasadnia stwierdzenie, że dochodzi w istocie do zwolnienia z dotychczasowej służby. Co więcej, o ile możliwe jest przekształcenie tego samego stosunku prawnego przez zmianę jego warunków i uznaniu, że dochodzi do jego kontynuacji na zmienionych warunkach, o tyle nie ma możliwości kontynuacji administracyjnoprawnego stosunku prawnego przez zastąpienie go stosunkiem cywilnoprawnym. W konsekwencji zakończenie stosunku służbowego otwiera drogę do uznania żądania funkcjonariusza o przywrócenie do służby (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2023 r., III PSKP 19/22, OSNP 2023 nr 9, poz. 98). Nie ma podstaw do utożsamiania każdego aktu dyskryminacji z naruszeniem godności pracownika. W przypadku aktów pracodawcy o charakterze ogólnym, stanowiących dyskryminowanie pośrednie (art. 18^{3a} § 4 k.p.), dla przyjęcia naruszenia dobra osobistego w postaci godności pracownika niezbędne jest zastosowanie dyskryminującego przepisu w stosunku do niego. Na gruncie obowiązującego prawa nie ma podstaw do utożsamiania każdego aktu dyskryminacji z naruszeniem godności pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 126).

W rozpoznawanej sprawie, trzeba zwrócić uwagę, że już na wstępie ustawy o KAS, w art. 1 ust. 1 pkt 3 wskazuje się na jej zakres przedmiotowy, który określa m.in. warunki pracy i służby. Ustawa zatem już na wstępie rozróżnia pracowniczy stosunek

pracy (pracownicy i urzędnicy służby cywilnej) oraz stosunek służby (funkcjonariusze służby celno-skarbowej). Ustawa Kodeks pracy również na wstępie w art. 1 i w art. 2 wskazuje na zakres regulacji ustawy oraz definicję pracownika. Zgodnie z tymi przepisami, Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Brak w tej regulacji zatrudnienia w ramach stosunku służby (mianowania służbowego). W związku z tym, że Powód pozostawał u Skarżącej w stosunku służby, biorąc pod uwagę wskazane wyżej poglądy doktryny, a zwłaszcza orzecznictwa, ochrony w sytuacji dotyczącej nierównego traktowania, a dalej dyskryminacji należy poszukiwać w innych, aniżeli Kodeks pracy, przepisach obowiązującego prawa. W przypadku poszukiwania takich przepisów w ramach ustawy Kodeks cywilny, należałoby wykazać właściwe przesłanki w tym zakresie, a więc wskazać jakie dobro osobiste zostało naruszone (art. 23 k.c. i art. 24 § 2 k.c. – dobra osobiste i ich ochrona). Jednakże na wcześniejszych etapach rozpoznania sprawy Powód nie powoływał się na naruszenie jakiegokolwiek dobra osobistego. Również należy się zgodzić ze stanowiskiem Skarżącej, że z uwagi na ewidentnie administracyjnoprawny charakter stosunku służby Powoda, brak jest podstaw do zastosowania w sprawie art. 471 k.c. Dorobek orzeczniczy i piśmiennictwo w tej materii można przetransponować na regulacje dotyczące mianowania na funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej. W orzecznictwie wielokrotnie podkreśla się, że „stosunki służby w służbach mundurowych (w wojsku, w Policji, w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, w Agencji Wywiadu, w Służbie Wywiadu Wojskowego, w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, w Biurze Ochrony Rządu, w Straży Granicznej, w Państwowej Straży Pożarnej, w Służbie Więziennej i w Służbie Celnej) nie są stosunkami pracy, a administracyjno-prawnymi stosunkami służbowymi. Funkcjonariusze tych służb pełnią służbę na podstawie mianowania. Mianowanie w służbach zmilitaryzowanych i mundurowych jest indywidualnym aktem administracyjnym, a więc jednostronnym, władczym działaniem organu administracyjnego. Funkcjonariusz służb mundurowych nie jest więc pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p. Pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 76 k.p. jest osoba, która w wyniku mianowania nawiązuje stosunek pracy”. Skutkiem mianowania na stanowisko funkcjonariusza Służby

Celno-Skarbowej jest powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjno-prawnym (I. Wołczak-Ciecierska [w:] Ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej. Komentarz, (red. A. Melezini, K. Teszner), Warszawa 2024, art. 154; podobnie: A. Zdunek, Komentarz do art. 154 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej [w:] Ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej. Komentarz, (red. L. Bielecki, A. Gorgol, Warszawa 2018, s. 520). W tym zakresie trzeba stwierdzić, że pracodawca Powoda nie był wobec niego zobowiązany do wykonywania określonego zobowiązania, w tym w zakresie do stosowania podwyżek, (o czym mowa niżej) na mocy jakiegoś kontraktu. Powód był bowiem funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej pełniącym służbę u Skarżącej na podstawie mianowania jako aktu administracyjnego. Wreszcie, w sprawie nie zostały wykazane przez Powoda okoliczności wystąpienia przesłanki odpowiedzialności deliktowej, o której mowa w art. 417 § 1 k.c. (na co wskazuje Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną). Konieczną przesłanką do powstania odpowiedzialności deliktowej na podstawie art. 417 § 1 k.c. jest bezprawność zachowania organu władzy publicznej, która winna być udowodniona przez powoda zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), a art. 417 § 1 k.c. nie statuuje domniemania bezprawności. Obowiązkiem procesowym powoda jest w tym przypadku przedstawienie twierdzeń o faktach oraz zaoferowanie dowodów prowadzących do wykazania, że działanie lub zaniechanie organu wykonującego władzę publiczną było niezgodne z prawem (bezprawne) – postanowienie Sądu Najwyższego z 29 grudnia 2022 r., I CSK 1668/22, LEX nr 3549667). W rozpoznawanej sprawie w tym względzie Skarżąca przy końcu skargi kasacyjnej trafnie zauważa, że wobec Powoda miały zastosowanie określone pragmatyki służbowe w kwestii stanowisk służbowych i awansów. Przepisy w tym zakresie Powód mógł prawnie wykorzystać w czasie pełnienia służby. Zwraca się przy tym uwagę, że awanse, a zwłaszcza podwyżki przewidziane w pragmatykach służbowych są narzędziem pracodawcy, który poprzez wykorzystywanie tychże przepisów jest jako jedyny uprawniony do kształtowania polityki kadrowej i płacowej w zakładzie pracy, z uwagi na tylko i wyłącznie jego w tym zakresie finansową i dyscyplinarną odpowiedzialność. Pracownik lub funkcjonariusz ma prawo domagać się awansów lub zwiększenia wynagrodzenia, ale następuje to za zgodą pracodawcy, który również może takiej zgody nie udzielić. W

takiej sytuacji pracownikowi lub funkcjonariuszowi służą określone, przewidziane prawem środki. W tym przypadku również Powód nie wykazał, że działanie lub zaniechanie organu wykonującego władzę publiczną było niezgodne z prawem (bezprawne). Zgodnie z orzecznictwem, w pierwszej jednak kolejności Sąd Najwyższy dostrzega konieczność odniesienia się po raz kolejny do zagadnienia stosowania przepisów Kodeksu pracy (art. 18^{3a} i nast. k.p.). Zostały one bowiem wskazane w skardze kasacyjnej. Zdaniem skarżącego należało je uwzględnić w drodze analogii, mając na uwadze, zasady wynikające z art. 32 Konstytucji. Teza ta budzi poważne wątpliwości. Analogia w prawie służy wypełnianiu tzw. rzeczywistych luk konstrukcyjnych w prawie tj. sytuacji, gdy przepisy nie regulują niezbędnych elementów określonej instytucji (por. np. A. Łopatka, Prawoznawstwo, Warszawa 2000, s. 209-210). Niezależnie od tego, a może przede wszystkim, wypada przypomnieć, że Trybunał Konstytucyjny ostrożnie podchodzi do wywodzenia bezpośrednich roszczeń art. 32 Konstytucji. W postanowieniu z dnia 24 października 2001 r., sygn. SK 10/01 wskazuje, że nie ma podstaw do samodzielnego stosowania tej regulacji. Uznając prawo do równego traktowania za konstytucyjne prawo jednostki Trybunał Konstytucyjny podkreśla, iż ma ono charakter niejako prawa "[...] stopnia" ("metaprawa"), tzn. przysługuje ono w związku z konkretnymi normami prawnymi lub innymi działaniami organów władzy publicznej, a nie w oderwaniu od nich - niejako "samoistnie". Ma zatem takie zastosowanie, jakie wynika z regulacji niższego rzędu wprowadzających zakazy dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 28 maja 2013 r., I PK 262/12, LEX nr 1347821).

Biorąc powyższe pod uwagę, zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszym Składzie, w zakresie roszczeń związanych z nierównym traktowaniem (roszczenie odszkodowawcze) a następnie ewentualną dyskryminacją, stosuje się przepisy przywołanej wyżej ustawy równościowej (zwanej również ustawą wdrożeniową). Nie występuje zatem w tym zakresie luka w prawie. To przepisy tej ustawy stanowią materialnoprawną podstawę oceny roszczenia zgłoszonego w sprawie. W zaskarżonym wyroku (jak również w wyroku I instancji) nie dokonano analizy zastosowania w sprawie tej właśnie ustawy, co w rzeczy samej skutkowało następczym zaniechaniem analizy zarzutów powództwa w omawianym zakresie. W uzasadnieniu wyroku ograniczono się jedynie do lakonicznej akceptacji ustaleń

Sądu *meriti*. W omawianym zakresie sprawy nie można także zgodzić się z argumentem zawartym w dość zwięzłej odpowiedzi na skargę kasacyjną, że Powód nie wymagał analizy w aspekcie zgłoszonych w pozwie żądań rozstrzygnięcia na podstawie ustawy równościowej/wdrożeniowej. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że (...)Przyjęcie przez sąd innej podstawy prawnej rozstrzygnięcia niż wskazana przez strony nie stanowi wyjścia poza granice żądania wynikające z art. 321 § 1 k.p.c., gdyż w procesie cywilnym działa zasada *da mihi factum, dabo tibi ius*. Wystąpienie powinności sądu oparcia rozstrzygnięcia na innej podstawie prawnej niż wskazana przez powoda może wynikać z okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 lipca 2024 r., I CSK 4446/23, LEX nr 3742362).

Powyższe wskazuje, że w sprawie zaistniała przesłanka występowania istotnego zagrożenia prawnego.

Zwraca się ubocznie uwagę, że Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., II CSK 695/18, LEX nr 3049035).

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]

