



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Agnieszka Żywicka

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Agencji w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i
wynagrodzeniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 13 marca 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 8 marca 2022 r., sygn. akt XIV Pa 145/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od Agencji w W. na rzecz A. G. kwotę 1350 zł (jeden
tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami wynikającymi
z art. 98 § 1¹ kpc tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 8 marca 2022 r. w sprawie o sygn. akt XIV Pa 145/21 z powództwa A. G. przeciwko Agencji w W. o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagrodzeniu oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 21 czerwca 2021 r., VII P 873/18.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 36.295 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (pkt 1), oddalił wiosek strony powodowej o zasądzenie kosztów procesu (pkt 2), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 1.814 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona (pkt 3); wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.650 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 kwietnia 2014 r. A. G. zawarła z pozwaną Agencją umowę o pracę na zastępstwo, na czas określony do dnia zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika E. W., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego specjalisty, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.100,00 zł brutto. Powódka świadczyła pracę w Centrali A., a swoje obowiązki wykonywała w Departamencie Zarządzania Należnościami (DZN), w Wydziale Należności UE. Departament dzielił się na 3 wydziały, na których czele stali naczelnicy. A. G. pracowała na tzw. „rybach”. Powódka otrzymywała mniejsze miesięczne wynagrodzenie zasadnicze niż pracownik E. W., którą w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 21 stycznia 2015 r. zastępowała na stanowisku starszego specjalisty za wynagrodzeniem 3.100 zł E. W. otrzymywała 4.000 zł brutto. Na analogicznym stanowisku i za takim samym wynagrodzeniem A. G. podpisała z A. w W. dwie kolejne umowy: w dniu 21 stycznia 2015 r. na zastępstwo na czas określony od dnia 22 stycznia 2015 r. do dnia zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika A. M. i w dniu 23 lipca 2015 r. na zastępstwo na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika M. S.. Powódka otrzymywała

znacznie niższe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze niż pracownik A. M., którą to zastępowała na stanowisku starszego specjalisty. A. M. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 5.612 zł brutto. Powódka była jedną z najmłodszych pracownic w A. Inni pracownicy posiadali dłuższy staż pracy.

A. G., ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie, a dodatkowo podyplomowe studia w zakresie Executive Master of Business Administration oraz w zakresie rachunkowości. W 2017 roku A. G. ukończyła studia doktoranckie w Instytucie. Ponadto A. G. ukończyła szkolenia z zakresu: „Dochodzenie należności od spadkobierców”, „Postępowanie egzekucyjne w administracji”, „Skuteczne dochodzenie należności”, „Odzyskiwanie środków europejskich w kontekście odpowiedniego stosowania działu III ordynacji podatkowej oraz ogłoszenia upadłości beneficjenta”, „Dochodzenie wierzytelności w postępowaniu cywilnoprawnym oraz „umiejętności interpersonalne”, „Realizacja przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji po zmianach obowiązujących w 2016 r.”. Powódka uzyskała również certyfikat znajomości języka angielskiego na poziomie B2.

Pozwana A. zatrudniała w swoich szeregach zarówno kobiety jak i mężczyzn. Dotyczyło to również Departamentu Zarządzania Należnościami, przy czym w departamencie tym większość stanowiły kobiety. Powódka miała najniższe wynagrodzenie spośród starszych specjalistów zatrudnionych w DZN w A. Wyższe wynagrodzenie miały nawet osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty m.in. J. S., czy B. A.. Powódka dopiero od dnia 1 maja 2016 r. otrzymała 100 zł podwyżki, a jej wynagrodzenie wynosiło wówczas 3.200 zł. Od dnia 1 października 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze A. G. zostało podwyższone do kwoty 3.500 zł brutto tj. o 300 zł. Od dnia 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało zwiększone o 150 zł tj. do kwoty 3.650 zł brutto. Wynagrodzenie starszego specjalisty w A. zostało ustalone u pracodawcy w widełkach od 3.031 zł do 6.600 zł, a wynagrodzenie głównego specjalisty od 3.648 zł do 7.900 zł.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym, pracownicy otrzymywali również nagrody uznaniowe. W II kwartale 2014 r. powódka otrzymała 700 zł nagrody - była to najniższa uzyskana nagroda spośród wszystkich pracowników. Za III kwartał

2014 r. otrzymała 650 zł nagrody - była to najniższa uzyskana nagroda spośród wszystkich pracowników, w IV kwartale 2014 r. 600 zł nagrody, za I kwartał 2015 r. - 600 zł nagrody, w II kwartale 2015 r. - 900 zł nagrody, za III kwartał 2015 r. - 650 zł nagrody, w I kwartale 2016 r. - 500 zł nagrody, w II kwartale 2016 r. - 440 zł nagrody (była to najniższa uzyskana nagroda, spośród wszystkich pracowników), za III kwartał 2016 r. - 600 zł nagrody, w IV kwartale 2016 r. - 600 zł nagrody, w I kwartale 2017 r. - 250 zł nagrody. Nie było innego pracownika, poza powódką, który posiadałby tytuł doktora lub MBA. Równocześnie ze świadczeniem pracy w A., powódka wykonywała obowiązki wiceprezesa zarządu w spółce G. sp. z o.o. A. G. w toku zatrudnienia u pozwanej korzystała z urlopów naukowych we wnioskowanych przez siebie terminach i urlop taki był jej udzielany. W przypadku każdej umowy o pracę na zastępstwo powódka A. G. miała tożsamy zakres obowiązków.

Bezpośrednią przełożoną powódki była Naczelnik Wydziału K. K., która nadzorowała jej pracę. Wszelkie pisma sporządzane przez A. G. trafiały do K. K., która je sprawdzała i ewentualnie poprawiała, a następnie przedkładane były one dyrektorowi do podpisu. Pośrednim przełożonym powódki był W. K.. M. J. była bezpośrednią przełożoną powódki przez okres 1,5 - 2 lat. A. G. sprawowała nadzór nad powódką w zakresie prawidłowości, terminowości realizacji powierzonych jej spraw windykacyjnych/egzekucyjnych zgodnie z zakresem obowiązków. Za politykę personalną, w tym zatrudnienie i wynagradzanie pracowników, odpowiadał Departament Zasobów Ludzkich. Dyrektor właściwego departamentu był uprawniony do złożenia wniosku o zatrudnienie danej osoby, czy podwyższenie jej wynagrodzenia.

K. K. nie miała wpływu na ukształtowanie wynagrodzenia pracowników oraz nie uczestniczyła w ich zatrudnianiu czy przenoszeniu. I. F. również nie miała wpływu na wynagrodzenie pracowników. Zajmowała się jedynie przeprowadzaniem naboru.

Powódka była kompetentnym pracownikiem, chwalonym przez przełożonych. Były zastrzeżenia do powódki w zakresie staranności wykonywanych przez nią zadań. Nie było natomiast żadnych problemów z jej zaangażowaniem. Nie było do niej merytorycznych zastrzeżeń. Inni pracownicy przychodzili do powódki po pomoc w wykonywaniu zadań, ponieważ była ona w stanie rozwiązać nawet najtrudniejszą sprawę. Przełożeni w DZN również namawiali pozostałych pracowników do

korzystania z pomocy powódki. Pracownicy DZN podlegali okresowej ocenie pracy, która była dokonywana w oparciu o kryteria określone w formularzu oceny. Tylko te kryteria miały wpływ na ocenę pracownika. Ocena przeprowadzana była także zgodnie ze stosownym zarządzeniem Prezesa pozwanej. Formularze oceny pracowników były wypełniane przez osoby bezpośrednio ich nadzorujące. Powódka w dniu 9 lutego 2015 roku podczas przeprowadzenia jej okresowej oceny pracy otrzymała 60 pkt. Oceny dokonywała M. J.. Kolejna przeprowadzona okresowa oceny powódki miała miejsce w dniu 2 lutego 2016 r. i została dokonana przez nowego Dyrektora Departamentu – M. R., który przyznał wówczas powódce 74 pkt. Na kolejnej okresowej ocenie dokonywanej w dniu 14 lipca 2016 r., również przez M. R., A. G. otrzymała 68 pkt. Następnie 10 marca 2017 r. miała miejsce ostatnia okresowa oceny jej pracy. Powódka otrzymała 40 pkt od K. K.. Inni pracownicy podczas przeprowadzanej okresowej oceny pracy otrzymywali wyższe oceny.

Powódka rok po podjęciu pracy w A. tj. w okolicach wakacji 2015 r., udała się do dyrektora M. J. z prośbą o wytyczenie dalszej drogi kariery. Podczas spotkania A. G. zwróciła się do dyrektora o awans oraz podwyżkę. Motywowała to chęcią stabilizacji życiowej i wyjściem za męża. W odpowiedzi uzyskała informację o braku możliwości podwyższenia jej pensji. Dyrektor nie podała jednak żadnych konkretnych przyczyn, które uzasadniałyby taką odmowę. Pod koniec 2015 r. A. organizowała nabory na stanowisko zbliżone do dotychczas zajmowanego przez A. G.. Powódka zgłaszała ustnie M. J., że chciałaby wziąć udział w rekrutacji. M. J. zabroniła jej składania dokumentów konkursowych, gdyż uważała, że nie było to stanowisko dla niej. O zaistniałej sytuacji powódka poinformowała K. K., która poleciła jej dostosowanie się do poleceń M. J..

Dyrektorem Departamentu od stycznia 2016 r. do stycznia 2017 r. był M. R.. Od 1 lutego 2018 r. dyrektorem była A. G.1, a jej zastępcą I. F.. Od sierpnia 2018 r. to I. F. objęła stanowisko dyrektora. W. K. pełnił funkcję wicedyrektora DZN. W okresie kadencji M. R., w DZN było 2 zastępców dyrektora, którymi byli mężczyźni i 4 naczelników, którymi były kobiety. W 2016 r. E. W., którą zastępowała powódka, odeszła do innego departamentu. A. G. wyraziła chęć zajęcia stanowiska zajmowanego przez nią z uwagi na fakt znajomości spraw podejmowanych przez ustępującą. Stanowisko po E. W. otrzymał jednak T. M.. Informacja taka została

przekazana przez naczelnik K. K.. Dyrektor M. R. zakomunikował powódce, iż nie został przeprowadzony konkurs na to stanowisko. Ponadto dostał wytyczne z kadr, aby nie zatrudniać powódki w miejsce E. W. ze względu na jej niedawne wyjście za mąż. W lutym i marcu 2017 r. przełożona zapytywała powódkę SMS: „Czy dzidzia w drodze? i polecała jej K. B..

W wydziale, w którym pracowała powódka, tylko ona i T. M. mieli umowę o pracę na zastępstwo. Jednak on potem otrzymał etat i umowę o pracę na czas nieokreślony. Taka sama sytuacja miała miejsce w przypadku A. B., który początkowo świadczył pracę na zastępstwo, a następnie otrzymał umowę na czas nieokreślony. Wiadomością mailową z 5 lipca 2016 r. powódka została poinformowana, że przydzielono jej więcej spraw do prowadzenia, co miało związek z powierzeniem pracownikowi T. M. innej pracy – w Departamencie Analiz i Sprawozdawczości. Kiedy pracował on razem z powódką na umowę o pracę na zastępstwo, to jemu powierzano poważniejsze sprawy niż A. G.. T. M. raz popełnił błąd, kiedy to nie zarejestrował należności opiewającej na 10 milionów złotych. Pomimo tego, to jemu zaproponowano zmianę podstawy prawnej stosunku pracy na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powódka w dniu 12 sierpnia 2016 r., e-mailowo zwróciła się do M. R. z prośbą o zmianę jej stosunku pracy poprzez uzyskanie pełnego etatu w DZN A. w miejsce wykonywania swoich obowiązków na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Motywowała to tym, że posiadała pełne kwalifikacje oraz wykształcenie i wiedzę do zmiany dotychczasowej formy zatrudnienia. W e-mailu tym dołączyła także swoje CV. M. R. odmówił jej, ponieważ brakowało w tamtym momencie wolnych etatów. A. G. w trakcie pracy w A. brała udział w wielu rekrutacjach zarówno wewnętrznych jak i tych ogólnodostępnych organizowanych przez pozwaną. Początkowo pytała o zgodę przełożonych, a następnie przystępowała już bez uzyskania pozwolenia. Konkursy na dane stanowisko były przeprowadzane przez komisję rekrutacyjną, która składała się z dyrektora departamentu, osoby z kadr, dyrektora kadr lub jego zastępcy. Procedura naboru składała się z dwóch etapów. Najpierw był pisemny test wiedzy, po którym wyłaniano trójkę najlepszych osób. Ostatnim etapem była rozmowa z komisją, na której powódka dobrze wypadła. Powódka brała udział w konkursie na stanowisko, które zajmowała oraz do departamentu prawnego, departamentu

wsparcia krajowego, departamentu wsparcia rybactwa, departamentu księgowości i do kadr. W ocenach zaznaczała, że chciałaby pracować w swoim departamencie, prawnym i kadr.

Po jednym z konkursów, podczas II etapu, powódka wyczuwała niechęć ze strony komisji rekrutacyjnej. Ze strony jednej z członków komisji padło zdanie, że powódka „Jest już znana członkom komisji”. A. K., która była członkiem komisji w około 2-3 konkurach, zwróciła się do niej celem uzyskania informacji o dalsze plany, w jaki sposób wyobraża sobie pracę w Agencji i czy będzie osobą dyspozycyjną dla A., ze względu na fakt niedawnego wyjścia za mąż. Powódka odpowiedziała wówczas, że nikt takich rzeczy nie planuje. Powódka wyrażała stałą gotowość do pracy. Na postępowaniach rekrutacyjnych była informowana, że pracodawca wyrażał nadzieję na jej stałą obecność w pracy, a nie przebywanie na urloпах macierzyńskich.

Powódka przystąpiła do rekrutacji na stanowisko specjalisty/głównego specjalisty w Wydziale Kontroli Jednostek Zewnętrznych, w Departamencie Wsparcia Krajowego, gdzie uzyskała 16 pkt z testu. Taki sam wynik z testu otrzymał także A. S., który został przez komisję rekrutacyjną zarekomendowany do zatrudnienia. Otrzymał 15 pkt w zakresie pytań merytorycznych dotyczących stanowiska. Powódka natomiast w zakresie pytań merytorycznych otrzymała 12 pkt, a także została zarekomendowana do zatrudnienia przez komisję rekrutacyjną, jednakże określono ją jako kandydatkę rezerwową nr 2. A. S. na stanowisku, na które rekrutował oczekiwał kwoty powyżej 4000 zł netto wynagrodzenia miesięcznego, podczas gdy powódka oczekiwała kwoty 3500 - 3800 zł netto. Komisja rekrutacyjna na stanowisko, na które był nabór wybrała A. S.. A. G. przystąpiła też do rekrutacji o, na stanowisko Specjalisty w Departamencie Wsparcia Krajowego, gdzie uzyskała 16 pkt z testu. Taki sam wynik z testu otrzymał także A. S.. Inny kandydat – B. Ź. otrzymał natomiast 18 pkt. W zakresie odpowiadania na pytania merytoryczne powódka otrzymała 12 pkt, została zarekomendowana do zatrudnienia oraz określono ją jako kandydatkę rezerwową. Kandydat B. Ź. otrzymał 15 pkt z części merytorycznej i został zarekomendowany do zatrudnienia przez komisję rekrutacyjną, a następnie został zatrudniony na stanowisko, którego dotyczył nabór. B. Ź. na stanowisku, na które rekrutował oczekiwał kwoty 4500 zł brutto wynagrodzenia

miesięcznego, podczas gdy powódka oczekiwała kwoty 3500-3800 zł netto. Komisja wyłoniła osobę tj. B. Ż., który uprzednio nie miał styczności z pracą administracyjną i biurową, ponieważ ukończył studia z zakresu ratownictwa medycznego. Następnie A. G. przysposabiała tę osobę na tym stanowisku pracy. Powódka zgłosiła się też do rekrutacji na stanowisko Specjalisty/Głównego Specjalisty w Departamencie Działów Delegowanych, w Wydziale Leader, jednakże w ostateczności do niej nie przystąpiła. Powódka przystąpiła do wewnętrznej rekrutacji na stanowisko Głównego Specjalisty, w Departamencie Analiz i Sprawozdawczości, w Wydziale Analiz i Strategii. W wyniku naboru wewnętrznego nie została wybrana na aplikowane stanowisko, zamiast niej wybrano R. W.. Powódka przystąpiła do wewnętrznej rekrutacji na stanowisko Specjalisty/Starszego Specjalisty, w Departamencie Księgowości, w Wydziale Wstępnej Kontroli Finansowej, gdzie w zakresie części merytorycznej otrzymała 12 pkt. Inna kandydatka – M. G. otrzymała z części merytorycznej 14 pkt i to ją wybrano na to stanowisko. M. G. na stanowisko, na które aplikowała oczekiwała wynagrodzenia w wysokości 3.100 zł netto, podczas gdy powódka oczekiwała kwoty 3000 zł netto.

U pozwanej obowiązywały procedury dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, które zostały wprowadzone zarządzeniem nr 4/2015 przez Prezesa A. z 3 lutego 2015 r. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w A.. W dokumencie tym zostało zdefiniowane pojęcie dyskryminacji, którą rozumiano jako nierówne traktowanie w zatrudnieniu w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca był zobowiązany do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań opisanych w niniejszym zarządzeniu, celem przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

A. G. informowała M. R., że czuła się dyskryminowana ze względu na płeć i wiek. Dotyczyło to także rekrutacji na stanowiska w A., ponieważ M. J. blokowała jej udział w konkursach. Powódka informowała także I. F., że była dyskryminowana. Wskazywała, że składała dokumenty na rekrutację do pracy w innych departamentach, ale za każdym razem bezskutecznie. Powódka informowała również A. G., że czuła się dyskryminowana przez poprzedników. A. G. miała do powódki inne podejście niż poprzednicy. Powódka zgłaszała ustne skargi na W. K. do osoby znajdującej się nad nim w strukturze pracowniczej oraz do K. K..

W. K. powiedział do powódki: „[...]”. Ponadto zwracał jej także uwagę, że nosi drogą biżuterię, pokazując w ten sposób, iż jest zamożna. Zwracał uwagę na materiał noszonej przez nią spódnicy. W. K. wypytywał powódkę, czy jest w ciąży. Była ona inaczej traktowana ze względu na płeć przez przełożonych. K. K. już po zmianie stanu cywilnego A. G., w pokoju socjalnym, przy większej ilości osób, wypowiadała się o powódce, że ta jest młoda i będzie blokowała etat. W. K. komentował także figurę powódki, sposób jej ubierania się. Nie dotyczyło to tylko A. G., ale także innych pracownic. Wszystkie takie komentarze powódka starała się obracać w żart. Wszyscy pracownicy wydziału dobrze się znali i byli wzajemnie zorientowani w sprawach prywatnych pozostałych osób. Wszystkim było wiadome, że powódka wzięła ślub. Kiedy to w 2017 r. A. G. zaszła w ciążę, fakt ten był znany pozostałym pracownikom oraz kierownictwu pozwanej. Zdarzało się, że W. K. poprosił powódkę o napełnienie zszywacza, przestawienie datownika. Wyręczał się powódką, nawet wtedy, gdy była obecna jego sekretarka. Poprzez prośby o napełnienie zszywacza odrywał A. G. od jej obowiązków. Zwracał się on do powódki słowami „Z.” albo „G.”, a także „[...]” prosił ją także, aby czytała mu na głos dokumenty do sprawdzenia. Powódka została przez W. K. wyznaczona do sprzątania magazynku, pomimo posiadanego przez nią wykształcenia.

A. G. pracowała do maja 2017 r., zaś dziecko urodziła w październiku 2017 r. Urlop macierzyński skończył się powódce w we wrześniu 2018 r. Pismem datowanym na 22 maja 2018 r. powódka zwróciła się do Dyrektora DZN A. A. G. z wnioskiem o zmianę warunków świadczenia pracy poprzez przyznanie jej prawa do wykonywania obowiązków w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony wraz z

podwyższeniem wynagrodzenia. W rozmowie z I. F. w maju 2018 r., powódka skarżyła się na niskie wynagrodzenie, na brak docenienia jej, wyrażała swoje niezadowolenie. I. F. była zdecydowana zatrudnić powódkę na umowę o pracę na czas nieokreślony. Pojawiły się obawy, że A. G. ponownie zajdzie w ciążę. Poza W. K. nie było osoby, która negatywnie wypowiadałaby się o powódce. Zorganizowano spotkanie celem omówienia powrotu powódki do pracy, na którym oprócz A. G. była obecna A. G., I. F. oraz osoba z kadr. Dla powódki miała zostać przygotowana przez P. K. umowa na stanowisku starszego specjalistę z wynagrodzeniem przynajmniej 1.000 zł brutto większym niż wówczas. W przeciągu dwóch tygodni powódka kilkakrotnie poczyniła nieskuteczne próby kontaktu z kadrami w związku z nową umową. W tym czasie u pozwanej pojawiały się oferty pracy w departamencie powódki. W sierpniu 2018 r. powódka brała udział w konkursie. Zapytano powódkę, kiedy mogłaby wrócić do pracy. Powódka udzieliła odpowiedzi, iż w przeciągu miesiąca. A. G. nie została zakwalifikowana do pracy na nowe stanowisko. Wróciła do pracy w październiku 2017 r. na zastępstwo M. S., której umowa kończyła się w grudniu 2019 r. I. F. starała się o etat dla powódki, ale oddział kadr nie chciał jej zatrudnić, z uwagi na to, że zajdzie ona w drugą ciążę. Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.650 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. G. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i wysokości. Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół ustalenia czy pozwana naruszyła wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć oraz ze względu na elementy pozostające w jej sferze życia osobistego (prywatnego).

Sąd Rejonowy wskazał, że z mocy art. 11³ k.p. 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Jak stanowi zaś art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i

kobiet w zatrudnieniu. Jak wskazał Sąd Rejonowy, zgodnie z dyspozycją art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności 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. W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do postanowień art. 18 § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy zważył, że przepis art. 18^{3b} §1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd, zgodnie z którym przepis ten przerzuca na pracodawcę obowiązek udowodnienia kierowania się obiektywnymi przesłankami przy podejmowaniu decyzji o odmowie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Obowiązek ten aktualizuje się jedynie wtedy, jeśli pracownik udowodni okoliczności, iż w ogóle doszło do dyskryminującego zróżnicowania go w zatrudnieniu. Dopiero bowiem wówczas pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, wyroku z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie

wynagrodzenia za pracę (art. 183d) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1). Art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. („Komentarz aktualizowany do KP Jaśkowski K., Maniewska E., publ. LEX 2021).

Sąd Rejonowy podniósł, że powództwo w zakresie zgłoszonego żądania zapłaty odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu znajdowało podstawę prawną w treści art. 18^{3d} k.p., stanowiącego, że 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. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek, by usprawiedliwić gorsze warunki płacowe powódki w stosunku do innych osób zatrudnionych na takim samym stanowisku w DZN i kilka umów na zastępstwo, zamiast umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka sprostowała ciężarowi wykazania faktów objętych przedmiotem niniejszego postępowania. A. G. otrzymywała najniższe wynagrodzenie spośród wszystkich innych zatrudnionych w A. starszych specjalistów. Dodatkowo, jej wynagrodzenie były niekiedy mniejsze niż osób zajmujących niższe od niej stanowisko. Przykładem tu jest A. B., który otrzymał jako nowy pracownik 4.500 zł brutto zajmując stanowisko specjalisty. Powódka wykazała także, że jej praca nie była gorzej oceniana od innych kolegów po fachu. Przeciwnie, pracodawca był zadowolony z jej pracy, a wielu pracowników przychodziło do niej z prośbami o pomoc w realizowaniu obowiązków. Jednocześnie A. nie wykazała, że różnicując wynagrodzenie pracowników kierowała się jakimikolwiek obiektywnymi powodami. Sprzeczne z doświadczeniem życiowym było to, że pomimo udziału w wielu rekrutacjach, powódce nie udało się żadnej wygrać. Ponadto jak wynika z zebranego materiału dowodowego powódce w maju 2018 r. ponownie odmówiono

przydziału etatu, tłumacząc to możliwością zajścia jej w drugą ciążę. Nie uszło uwadze Sądu, że inni pracownicy - mężczyźni, którzy wykonywali swoje obowiązki w ramach umowy na zastępstwo, prędzej czy później otrzymali umowę na czas nieokreślony, czego nie można powiedzieć o powódce. Pozwana w toku postępowania podkreślała, że wynagrodzenie powinno być równoważne wynagrodzeniu osoby zastępowanej. Twierdzenia pozwanej nie znalazły potwierdzenia w rzeczywistości, ponieważ zarówno przy pierwszej, jak i przy drugiej umowie na zastępstwo, powódka miała znacznie niższe wynagrodzenie niż osoby, które zastępowała. Dodatkowo stanowisku pozwanej przeczy również to, że A. B., który zastępował powódkę w pracy, otrzymywał wyższe wynagrodzenie niż ona sama. Sąd zważył, że określenie wynagrodzenia powódki jako najniższego z przyjętych widełek było sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, gdyż powódka jako jedyna mogła się poszczycić tytułem doktora nauk prawnych, nie odbiegała od innych poziomem wykonywania obowiązków. Jak zeznali świadkowie, specyfiki pracy w pozwanej Agencji można było nauczyć się tylko pracując u niej.

Pozwana zaś nie udowodniła jakichkolwiek obiektywnych przyczyn, które to usprawiedliwiłyby zróżnicowanie wynagrodzenia powódki na tle pracowników wykonujących jednakową pracę i niemożność otrzymania przez nią umowy o pracę na czas nieokreślony, ze względu - jak wskazali świadkowie - na możliwość zajścia przez nią w pierwszą, czy kolejną ciążę. W ocenie Sądu Rejonowego, odszkodowanie, jakie powinno zostać zasądzone na rzecz powódki z tytułu naruszenia przez pozwaną Agencję zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinno z jednej strony rekompensować ujemne doznania psychiczne powódki związane z odczuwanym przez nią w trakcie zatrudnienia sposobem traktowania przez pracodawcę, a z drugiej strony stanowić godziwą rekompensatę w sensie finansowym. Zdaniem Sądu Rejonowego wynagrodzenie powódki, gdyby pracodawca nie dyskryminował powódki ze względu na jej płeć i związane z tym obawy w zakresie korzystania z uprawnień rodzicielskich, osiągałoby hipotetycznie medianę z widełek zawartych w regulaminie wynagradzania (3.031 zł - 6.600 zł = mediana 4.815,50 zł). Różnica majątkowa pomiędzy takim wynagrodzeniem a osiąganym przez powódkę w końcowym okresie zatrudnienia wynosiła 1.165,50 zł. Powódka żądała zaś kwoty 36.295 zł, która po podzieleniu przez ilość miesięcy

zatrudnienia powódki u pozwanej dawała kwotę 1.008,19 zł (36.295 zł/26 miesięcy). Ponieważ kwota żądana przez powódkę mieściła się w kwocie, która stanowiłaby iloczyn mediany 4.815,50 zł x 36 miesięcy, Sąd uwzględnił roszczenie powódki w całości, uznając, że taka kwota spełni wszystkie funkcje odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu - tj. funkcję stricte odszkodowawczą, zadośćuczyni krzywdzie oraz będzie także czytelnym sygnałem dla pozwanej Agencji o konieczności bezwzględnego przestrzegania zasady równego traktowania pracowników ze względu na płeć.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki żadaną kwotę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty (pkt 1). W pkt 2. Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony powodowej o zasądzenie kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku co do pkt 1 wywiodła pozwana Agencja, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości, obciążenie powódki pełną odpowiedzialnością z tytułu kosztów procesu, a w szczególności o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania poniesionych przez pozwaną przed Sądem pierwszej i drugiej instancji ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pełnym zakresie zaskarżenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne. Wskazał przy tym, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest - czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Sąd odwoławczy podkreślił, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami

doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Wskazał nadto, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził staranne podstępowanie dowodowe w celu ustalenia przebiegu pracy zawodowej i rozwoju kariery powódki jak również innych pracowników zatrudnionych na takim lub podobnym stanowisku w A., w której pracowała powódka, a ponadto okoliczności, w których doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym w przekonaniu Sądu Okręgowego za wiążące należy uznać te ustalenia Sądu Rejonowego, z których wynikało, iż A. G. otrzymywała najniższe wynagrodzenie spośród wszystkich innych zatrudnionych w A. starszych specjalistów. Dodatkowo, jej wynagrodzenie były niekiedy niższe niż osób zajmujących niższe od niej stanowisko. Przykładem był A. B., który otrzymywał jako nowy pracownik 4.500 zł brutto zajmując stanowisko specjalisty. Powódka wykazała także, że jej praca nie była gorzej oceniana od innych kolegów po fachu. Przeciwnie, pracodawca był zadowolony z jej pracy, a wielu pracowników przychodziło do niej z prośbami o pomoc w realizowaniu obowiązków. Jednocześnie A. nie wykazała, że różnicując wynagrodzenie pracowników kierowała się jakimikolwiek obiektywnymi powodami. Sprzeczne z doświadczeniem życiowym było to, że pomimo udziału w wielu rekrutacjach, powódce nie udało się żadnej wygrać. Ponadto powódce w maju 2018 roku ponownie odmówiono przydziału etatu, tłumacząc to możliwością zajęcia jej w drugą ciążę. Inni pracownicy - mężczyźni, którzy wykonywali swoje obowiązki w ramach umowy na zastępstwo, prędzej czy później otrzymali umowę na czas nieokreślony, czego nie można powiedzieć o powódce. Za wiążące ponadto uznać należy ustalenia, że A. B., który zastępował powódkę w pracy, otrzymywał wyższe wynagrodzenie niż ona sama. Słusznie Sąd Rejonowy zważył, że określenie wynagrodzenia powódki jako najniższego z przyjętych widełek było sprzeczne z

zasadami logiki i doświadczenia życiowego, gdyż powódka jako jedyna mogła się poszczycić tytułem doktora nauk prawnych, nie odbiegała od innych poziomem wykonywania obowiązków. Jak zeznali świadkowie, specyfiki pracy w pozwanej Agencji można było nauczyć się tylko pracując u niej.

Te wiążące ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy stały się podstawą oceny prawidłowości stosowania prawa materialnego w sprawie. Powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy wskazał, że przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami (por. np. wyroki: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155). W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p. pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Sąd odwoławczy nie miał wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie pozwana nie przedstawiła ani jednego dowodu, że powódka była traktowana na równi z innymi pracownikami Departamentu Zarządzania Należnościami w zakresie zatrudnienia i wynagrodzenia. Pozwana nawet nie przeprowadziła wewnętrznego dochodzenia w tym temacie, łamiąc swoje wewnętrzne procedury w postaci Zarządzenia nr 4/2015 Prezesa A.. Jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, powódce nie oddano nawet sprawiedliwości w postaci powołania komisji do badania zachowań dyskryminujących w zakresie jej sprawy, nie przesłuchano jej przełożonej – M. J. czy osób z działu HR.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji słusznie zważył, że zgodnie z przepisem art. 11² k.p. 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna - art. 11³ k.p. Jedynie więc rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach do określonego zatrudnienia nie są dyskryminacją.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyniki przeprowadzonego przez Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie postępowania dowodowego świadczą o nierównym traktowaniu powódki przez jej pracodawcę. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek, by usprawiedliwić gorsze warunki płacowe powódki w stosunku do innych osób zatrudnionych na takim samym stanowisku w Departamencie Zarządzania Należnościami i kilka umów na zastępstwo, zamiast umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany nie wykazał obiektywnych przyczyn i kryteriów dla których odmawiał powódce zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nie na zastępstwo, a także nie wykazał z jakich powodów, osoba o wszechstronnym wykształceniu, uzyskiwała wynagrodzenie na poziomie niższym niż inni pracownicy Departamentu, nie posiadający takich kompetencji.

Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, że nierówne traktowanie powódki w porównaniu z innymi pracownikami DZN przejawiało się w tym, że A.G. otrzymywała najniższe wynagrodzenie spośród wszystkich innych zatrudnionych w A. starszych specjalistów, pomimo wszechstronnego i kierunkowego - wykształcenia oraz swojego zaangażowania w obowiązki służbowe. Potwierdzając w pełni prawo pracodawcy do kształtowania polityki kadrowej Sąd podkreślił, że ma on obowiązek przestrzegać zasad równego traktowania w zatrudnieniu, określonych przepisami Kodeksu pracy, a jeśli ich nie przestrzega to jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania. Brak obiektywnych przesłanek do tak zróżnicowanego traktowania tych osób przez tego samego pracodawcę świadczy o tym, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Skoro strona pozwana nie wykazała obiektywnych podstaw do różnicowania decyzji kadrowych w stosunku do powódki w porównaniu z innymi pracownikami w tym samym Departamencie, którym umożliwiono dalsze

zatrudnienie, a nawet zmianę stanowiska to jako uzasadnione należało uznać twierdzenie powódki, że mogło dojść do nierównego traktowania ze względu na płeć. Za prawidłowe Sąd odwoławczy uznał też rozważania Sądu Rejonowego, co do tego iż na pozwana nie udowodniła jakichkolwiek obiektywnych przyczyn, które usprawiedliwiłyby zróżnicowanie wynagrodzenia powódki na tle pracowników wykonujących jednakową pracę i uzasadniałyby niemożność otrzymania przez nią umowy o pracę na czas nieokreślony, ze względu - jak wskazali świadkowie - na możliwość zajęcia przez nią w pierwszą, czy kolejną ciążę. Skoro pracodawca nie realizował zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to uzasadnionym było uznaniu przyczyny wypowiedzenia za dyskryminującą.

W ocenie Sądu Okręgowego odszkodowanie w wysokości ustalonej przez Sąd Rejonowy było odpowiednie dla rozmiaru doznanej przez powódkę szkody materialnej i zgodne z przepisem art. 18^{3d} k.p. Ustalona przez Sąd Rejonowy kwota spełnia wszystkie funkcje odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu - tj. funkcję stricte odszkodowawczą, zadośćuczyni krzywdzie oraz będzie także czytelnym sygnałem dla pozwanej o konieczności bezwzględного przestrzegania zasady równego traktowania pracowników ze względu na płeć.

Z tych względów apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie przepisu art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła pozwana, zaskarżając wyrok w całości rozstrzygnięcia oddalającego apelację pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego tj.: art. 11² - art. 11³, art. 18^{3a} (w szczególności § 1-4), art. 18^{3b} (w tym § 1b *in fine*) art. 18^{3d} k.p., w związku z równoczesnymi naruszeniami przepisów prawa procesowego wskazanymi w pkt. II skargi kasacyjnej, poprzez nieuwzględnienie, że dyskryminacja w rozumieniu Kodeksu pracy jest kwalifikowanym, systemowym naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co odróżnia ją od nierównego traktowania konkretnego pracownika z przyczyn „indywidualnych”; art. 11² - art. 11³, art. 18^{3a} (w szczególności § 1-4), art. 18^{3b} - (w tym § 1b *in fine*) art. 18^{3d} k.p., interpretowanych ewentualnie także z odpowiednim uwzględnieniem art. 78, art. 80 k.p., art. 92 i nast., art. 177 i

nast. k.p. polegającą na ich niezastosowaniu, ewentualnie wykładni (w zakresie absencji pracownika jako usprawiedliwionej podstawy pomijania przy podwyżkach lub awansach) poprzez pominięcie, że długotrwała absencja pracownika, w tym wynikająca z ciąży, rodzicielstwa, macierzyństwa oraz innego rodzaju usprawiedliwionych przyczyn (choroba urlop naukowy itp.), może stanowić obiektywną przyczyną zaniechania awansów i podwyżek indywidualnych, zwłaszcza pracownika dotąd niewyróżniającego się w pracy (a zwłaszcza wyróżniającego się raczej ujemnie ocenami jakości pracy) m.in. z uwagi na utrudnioną ocenę, czy jego aktualny stosunek do obowiązków pracowniczych uzasadnia wnioskowany awans; art. 9 § 1 k.p. przez nienależyte zastosowanie poprzez oględne i pozbawione uzasadnienia zarzucenie pozwanej, iż naruszyła wewnętrzne zarządzenie (akt prawa pracy) w postaci Zarządzenia nr 4/2015 Prezesa A., bez ustalenia ani wskazania w jakikolwiek sposób, jakie postanowienie tego pracowniczego wewnętrznego aktu normatywnego, kiedy oraz w jaki sposób zostało naruszone.

2. II. naruszenie przepisów prawa procesowego mogącego mieć istotny wpływ na wynik postępowania:

1. rażącą i oczywistą obrazę art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 387 § 1 k.p.c., w związku z naruszeniem przepisów prawa materialnego: art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3b}, art. 18^{3d} k.p., poprzez zamieszczenie w uzasadnieniu pisemnym wyroku stwierdzenia „o uprzednim uznaniu przyczyny wypowiedzenia za dyskryminującą”, tzn. okoliczności mającej niewątpliwie poważne znaczenie w sprawach dotyczących odszkodowania za nierówne traktowanie w zakładzie pracy, mimo że jest bezsporne i oczywiste na podstawie nawet pobieżnej lektury akt, że w niniejszej sprawie nie zostało złożone, a tym bardziej badane przez sąd pracy wypowiedzenie, zaś umowa o pracę powódki wyekspirowała (brak umowy na czas nieokreślony był skądinąd właśnie podstawą jej roszczeń), co może budzić, w zestawieniu z innymi zarzutami, obawy, że Sąd drugiej instancji rozstrzygnął apelację bez pełnej analizy materiału procesowego, a w skrajnym wariantcie nawet myląc ze sobą różne procesy ewentualnie prowadzone w tym samym czasie w tym samym wydziale sądowym;

2. oczywistą obrazę art. 387 § 2¹ pkt. 2 k.p.c., poprzez uchybienie literalnie wprowadzonemu w ustawie procesowej obowiązkowi i nie przedstawienie w uzasadnieniu wyroku oceny praktycznie ani jednego z zarzutów apelacyjnych, co jest

oczywiście rażące w szczególności w odniesieniu do zgłoszonych w apelacji zarzutów wskazujących na nierozpoznanie istoty sporu przez Sąd pierwszej instancji poprzez pominięcie całej grupy materiału dowodowego lub wskazujących na błędy w wykładni konkretnych przepisów prawa materialnego, (skarżąca w tym miejscu sprecyzowała, że w jej ocenie Sąd drugiej instancji nie tyle nie podzielił głównych zarzutów apelacyjnych, ile całkowicie przemilczał je w uzasadnieniu, podczas gdy każdy z ww. zarzutów dotyczył okoliczności potencjalnie kardynalnych w sprawie, wobec powyższego wnioskowanie Sądu Okręgowego nie poddaje się kontroli merytorycznej.

3. w nawiązaniu do powyższego - obrazę art. 386 § 4, w związku z art. 391 § 1, a także w związku 382 k.p.c., z uwzględnieniem art. 6 k.c., art. 3 k.p.c., oraz przepisami przytoczonymi wyżej poprzez nierozpoznanie, na etapie postępowania apelacyjnego, istoty sporu - polegające na pominięciu praktycznie wszystkich szczegółowych zarzutów apelacyjnych pozwanego, zarówno dotyczących ustaleń dowodowych, jak i kwestii czysto prawnych, przy równoczesnym niedostrzeżeniu, iż sprawa w tym zakresie nie została rozpoznana co do istoty także w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;

4. obrazę przepisów wskazanych w pkt. 2 dodatkowo z uwzględnieniem art. 2 i art. 7, art. 45 ust. 1, art. 175 ust. 1 Konstytucji RP poprzez oczywiście sprzeczne z pełną treścią oraz zakresem pominiętych zarzutów apelacyjnych autorytatywne i zdawkowe stwierdzenie w uzasadnieniu, że apelacja pozwanej dotyczyła rzekomo głównie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., co było ustaleniem nietrafnym, natomiast tak zredagowane uzasadnienie w skrajnym przypadku mogło zmierzać do pozbawienia bądź ograniczenia pozwanego w prawie do dalszego zaskarżania wydanego prawomocnego postanowienia;

5. ewentualnie (wobec zdawkowości motywów uzasadnienia trudno zrekonstruować z całkowitą pewnością motywy orzecznicze SO w Warszawie) obrazę art. 18^{3b} § 1 *in fine* „k.p.c.” (?), w zakresie w jakim ma on wpływ na kwestie procesowe (ciężar dowodów), w związku z art. 6 k.c. oraz, w zakresie ogólnych zasad oceny dowodów, art. 233 k.p.c. oraz przepisami prawa materialnego: art. 11² art. 11³, art. 18^{3a} k.p. poprzez niewłaściwą wykładnię, mogącą polegać na:

a) pominięciu, że przeniesienie ciężaru dowodowego na pracodawcę w sprawie o „dyskryminację” uwarunkowane jest wskazaniem przez pracownika, przynajmniej w pewnym zakresie oczywistych, faktów dot. praktyk dyskryminacyjnych pracodawcy; w ocenie skarżącego to przeniesienie ciężaru wyłącznie na pracodawcę nie ma natomiast miejsca w odniesieniu do twierdzeń strony polegających jedynie na hipotezach, domysłach, bądź posądzeniach.

b) pominięciu, że „odwrócony ciężar dowodowy”, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1b *in fine* k.p. w sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania należy odnosić ściśle do zarzutów i praktyk dyskryminacyjnych, niekoniecznie zaś w sposób automatyczny do całości spornych zagadnień w danym procesie; ponadto może być dynamiczny w przypadku wieloetapowej polemiki procesowej oraz zmian osnowy żądania,

c) dorozumianym założeniu, że w przypadku postawienia przez powoda zarzutów dyskryminacyjnych i ich pewnego uprawdopodobnienia, pozwany obowiązany jest obowiązano wykazać dobitnie ich bezpodstawność w pełnym zakresie, bez uwzględnienia, że prawo cywilne procesowe nie przyjmuje aż tak wysokiego „progu dowodzenia”, zaś pełne sfalsyfikowanie niektórych posądzeń dot. dyskryminacji może prowadzić do skrajnej przewlekłości procesowej albo nawet może się okazać obiektywnie niewykonalne.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, w tym również w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego ewentualnie o uchylenie w całości także poprzedzającego zaskarżone orzeczenie wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach Sądowi pierwszej instancji.

W piśmie z dnia 13 maja 2023 r. (data wpływu do Sądu Najwyższego) pozwana w oparciu o przepis (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), wskazała na treść uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., sygn. akt III PZP 6/22, podnosząc, że w przedmiotowej uchwale Sąd Najwyższy stwierdził, iż rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i

zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) oraz postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej z uwagi na brak uzasadnionych podstaw do jej rozpoznania, ewentualnie z ostrożności procesowej o oddalenie skargi kasacyjnej z uwagi na fakt, że mimo błędnego uzasadnienia odpowiada ono prawu oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia Sądu Najwyższego do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W świetle przepisu art. 398¹³ § 1 k.p.c. regulującego granice rozpoznania skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Biorąc pod uwagę zasugerowaną przez pozwaną konieczność rozważenia przez Sąd Najwyższy nieważności postępowania należy stwierdzić, że w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (LEX nr 3523123) przyjęto, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Jednocześnie Sąd Najwyższy

postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. W uzasadnieniu tej ostatniej kwestii Sąd Najwyższy podkreślił, że możliwość wzruszania orzeczeń tylko z powodu dotychczasowego respektowania regulacji art. 15^{zzs}¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19 - bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego - byłoby niepożądane ze społecznego punktu widzenia, jak również nadszarpnęłaby wizerunek sądów. Z tych względów, w pełni akceptując argumentację zawartą w uchwale pełnego o skład Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13 (OSNC 2014 nr 5, poz. 49), uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli, jako najwyższa wartość konstytucyjna (art. 1 Konstytucji RP), a także powaga władzy sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża uchwały. W związku z powyższym - biorąc pod uwagę datę wyrokowania przez Sąd drugiej instancji (8 marca 2022 r.) - nie można uznać, że przed tym Sądem doszło do nieważności postępowania z uwagi na jego jednoosobowy skład.

Skarżąca podniosła nadto, iż Sąd Okręgowy w Warszawie nie rozpoznał istoty sprawy gdyż nie odniósł się do prawie żadnego zarzutu apelacyjnego pozwanej, w związku z tym zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Analizując podstawy kasacyjne nie sposób nie zauważyć, że są one wiernym powtórzeniem zarzutów apelacyjnych i koncentrują się na zarzutach dotyczących sfery ustaleń faktycznych. Skarżąca uzasadniając podstawy skargi kasacyjnej skoncentrowała się wyłącznie na powtórzeniu własnych twierdzeń opierających się na odmiennej ocenie dowodów niż dokonana przez Sady *meriti*. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie 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, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego, a tego chce skarżąca, nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398 § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Z uwagi na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c.,

o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie może w żadnym razie świadczyć kwestionowanie ustaleń faktycznych lub oceny dowodów Sądu drugiej instancji.

Za niezasadny należy również uznać zarzut kasacyjny nie odniesienia się przez Sąd Odwoławczy do wszystkich zarzutów apelacyjnych pozwanej.

W ocenie Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, przyjmując, że pozwana dopuściła się praktyk dyskryminacyjnych wobec powódki z uwagi na płeć oraz elementy życia prywatnego (wyjście za mąż i możliwość zajścia w ciążę) oraz które znajduje uzasadnienie w zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych. Powódka, jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń Sądu drugiej instancji zawarła związek małżeński - w 2015 r. - które to wydarzenie stało za gorszym/dyskryminacyjnym jej traktowaniem jako pracownika przez pozwaną. W tym okresie pozwana mająca duże problemy z rotacją pracownic, głównie ze względu na urlopów macierzyńskich zainicjowała praktyki będące w całkowitej sprzeczności z zasadami równego traktowania w miejscu pracy. Powyższe praktyki przejawiały się m.in.: odmową zatrudnienia A. G. w oparciu o umowę na czas nieokreślony pomimo kilkuletniego stażu pracy u pozwanej (żaden inny pracownik departamentu nie wykonywał pracy na podstawie umowy na zastępstwo tak długo) za najniższym wynagrodzeniem w tej komórce organizacyjnej, a nawet niższym niż od wynagrodzeń pracowników zaszeregowanych na stanowiskach niższych niż powódka (np. inspektor), pomijaniem przy awansach i w konkursach rekrutacyjnych oraz naborach na stanowiska gdzie oferowano wyższe wynagrodzenie i umowę na czas nieokreślony, oferowaniem podwyżek oraz awansu mężczyznom o krótszym stażu pracy w A. niż powódka - np. P. M., P. B.); zaoferowaniem etatu osoby zastępowanej przez powódkę mężczyźnie zamiast powódce i przesunięcie jej na inną umowę na zastępstwo; zatrudnieniem mężczyzny w konkursie rekrutacyjnym, w którym udział brała także powódka, pomimo braku obiektywnych ku temu przesłanek - osoby bez doświadczenia w pracy administracji publicznej i zajmującej dotychczasowo stanowisko kierowcy karetki z wynagrodzeniem wyższym niż proponowała powódka; zatrudnieniem na miejsce powódki innego mężczyzny na czas nieokreślony pomimo faktu, że powódka była ciągle zatrudniona u pozwanej i również ubiegała się o ten etat, odmówieniem

powódce prawa do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego przez organ badający zachowania dyskryminacyjne w miejscu pracy pomimo wielokrotnego zgłaszania takiego zachowania przełożonym powódki. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego i uznał w całości stanowisko powódki, iż nie uzyskała ona umowy o pracę na czas nieokreślony, nie wygrała żadnego konkursu rekrutacyjnego oraz nie uzyskała awansu i podwyżki wynagrodzenia, dlatego, że pozwana kierowała się obawami, że A. G. jako młoda małżonka będzie chciała zajść w ciążę i zablokuje kolejny etat w Departamencie Zarządzania Należnościami A.. Sąd podkreślił przy tym jednoznacznie, że powyższe decyzje pozwanej nie były motywowane w żaden sposób przesłankami obiektywnymi, a wyłącznie przesłanką o której mowa w art. 11³ k.p., tj. dyskryminacją ze względu na płeć i związanymi z tym młodym wiekiem i możliwością rychłego zajścia w ciążę.

Całkowicie bezzasadny jest zarzut pozwanej nierozpoznania istoty sprawy. Z dotychczasowego orzecznictwa wynika, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wtedy, gdy Sąd pierwszej instancji nie zbada materialnej podstawy żądania, wychodząc z błędnego założenia, że istnieje przeszkoda unicestwiająca roszczenie albo wykluczająca jego skuteczne dochodzenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 1936 r., C 1839/36, Zb. Orz. 1936, poz. 315 i z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 Nr 1, poz. 22 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2013 r., IV CZ 170/12, z dnia 14 lutego 2013 r., II CZ 188/12, z dnia 3 lutego 2017 r., II CZ 146/17 i z dnia 13 października 2017 r., I CZ 90/17). Przesłanka ta nie dotyczy zatem sytuacji, w których błąd Sądu pierwszej instancji lokuje się w sferze faktów i dowodów, lecz polega na nieprawidłowym założeniu o istnieniu okoliczności stojącej na przeszkodzie ocenie istoty sprawy. Przeszkoda ta może mieć źródło nie tylko w prawie materialnym, jak przykładowo, w razie przedawnienia roszczenia, lecz również w prawie procesowym, co ma miejsce w razie nieprawidłowego przyjęcia istnienia prejudykatu lub nieprawidłowej oceny granic jego mocy wiążącej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2017 r., III CZ 63/16, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2023 r., III CZ 270/23). W przyjętym w kodeksie postępowania cywilnego modelu apelacji pełnej (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55) Sąd drugiej instancji

dysponuje analogicznymi kompetencjami w zakresie gromadzenia dowodów i dokonywania ustaleń faktycznych, jak Sąd pierwszej instancji. Jeżeli, zdaniem Sądu Okręgowego, ocena prawna żądania była właściwa i poprzedzona prawidłowym przeprowadzeniem dowodów i dokonaniem ustaleń faktycznych przez Sąd Rejonowy, to w świetle art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c. Sąd Okręgowy mógł ograniczyć się do stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji. Uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji powinno odpowiadać przede wszystkim warunkom określonym w art. 327¹ § 1, a więc zawierać wskazanie podstawy faktycznej, czyli ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu swojego wyroku zawsze powinien się odnieść do podstawy materialnej rozstrzygnięcia. Szczególne wymagania w tym zakresie wskazane zostały w art. 387 § 2¹ pkt 2, który stanowi, że wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny Sądu pierwszej instancji. Powyższa regulacja oznacza, że nawet w sytuacji gdy Sąd drugiej instancji uznaje zarzuty naruszenia prawa materialnego podniesione w apelacji za bezzasadne, a także podziela ocenę prawną dokonaną przez sąd pierwszej instancji, powinien dokonać oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych, przeprowadzając, nawet niepogłębioną (gdy nie jest to konieczne), analizę prawną. Jednak obowiązek przedstawienia uzasadnienia nie może być rozumiany jako wymóg szczegółowej odpowiedzi na każdy argument. Zakres, w jakim ten obowiązek znajduje zastosowanie, może się różnić w zależności od charakteru rozstrzygnięcia, i trzeba go oceniać wyłącznie w świetle okoliczności całej sprawy. Kiedy sąd rozstrzyga sprawę co do istoty, musi on rozstrzygnąć w przedmiocie wszystkich argumentów przedstawionych przez strony. Kiedy stanowisko strony jest rozstrzygające dla wyniku postępowania, wymaga ono konkretnej i wyraźnej odpowiedzi. Uzasadnienie musi mieć również taki charakter, aby umożliwiało stronom skuteczne skorzystanie z wszelkich praw do wniesienia odwołania.

Naruszenie przez Sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 2023 r., I CSK 5766/22). Mimo zmiany przepisów kodeksu postępowania w tym zakresie dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego zachowało aktualność. W wyroku z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09 (LEX nr 577829) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie musi powielać ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji i wystarczające jest zaznaczenie przez Sąd Odwoławczy, że podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 215/17 (OSNP 2019 nr 8, poz. 98) przyjął też, że „na sądzie odwoławczym ciąży obowiązek wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a więc ustalenia faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Sąd drugiej instancji nie ma natomiast obowiązku szczegółowego odnoszenia się do każdego z wielu apelacyjnych zarzutów dotyczących zakwestionowania kolejnych poszczególnych ustaleń faktycznych oraz oceny kolejnych elementów lub aspektów zeznań przesłuchanych świadków lub stron, jeżeli podziela w ogólności ocenę dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji oraz akceptuje w całości ustalony przez ten sąd stan faktyczny. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia, co w niniejszej sprawie Sąd odwoławczy uczynił (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; postanowienie Sądu Najwyższego z 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061,

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2023 r., I PSK 165/22, LEX nr 3624384).

Niezasadne okazały się również zarzuty naruszenia prawa materialnego. W tym przedmiocie w pierwszej kolejności należy rozróżnić dwa występujące w Kodeksie pracy pojęcia: nierówność traktowania i dyskryminację. Analiza przepisów prowadzi do wniosku, że ustawodawca posługuje się tymi pojęciami w sposób synonimiczny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do dyskryminacji nie stosuje się w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Legalis). Według poglądu Sądu Najwyższego nie są to pojęcia tożsame. Pogląd ten został nie tylko podtrzymany, lecz także rozwinięty w wyroku Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r. (II PK 37/17, Legalis), w którym podkreślono, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji.

Z równością traktowania mamy do czynienia wówczas, gdy wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu są traktowane według jednakowej miary (por. wyrok TK z 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995, Nr 3, poz. 18). Konsekwentnie oznacza to akceptację różnego traktowania podmiotów różnych, tzw. dyferencjacja prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21–22, poz. 311; szerzej zob. komentarz do art. 112, gdzie wyrażona jest zasada równego traktowania). Dyskryminacją jest gorsze traktowanie względem ogółu – jednostki lub grupy osób, przy czym elementem odróżniającym dyskryminację od równego traktowania jest różnicowanie na podstawie określonego kryterium. Kwestia

podobieństwa podmiotów różnicowanych nie ma przy dyskryminacji większego znaczenia. Z reguły kryteriami dyskryminacyjnymi są wiek, płeć, orientacja seksualna, religia, narodowość czy przekonania polityczne. Stosowanie takich kryteriów różnicowania jest szczególnie nagannym i społecznie szkodliwym przejawem nierówności traktowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41; z 14 maja 2014 r., II PK 208/13, Legalis). Dyskryminacja, w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Związek między zasadami równego traktowania a zasadami niedyskryminacji polega wyłącznie na tym, że jeśli pracownicy, mimo wypełniania tak samo jednakowych obowiązków, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny wymienione w art. 18^{3a} k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeśli natomiast nierówność nie jest podyktowana zakazanymi kryteriami, można mówić jedynie o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o którym stanowi art. 11² k.p. (por. wyrok SA w Poznaniu z 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12, Legalis).

Niezależnie od powyższego, na przedstawiony przez skarżącą problem należy spojrzeć z perspektywy istoty samego zjawiska dyskryminacji. Stanowi ją, nieuzasadnione obiektywnymi powodami, zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika względem innych pracowników. Owo zróżnicowanie to w istocie dwa fakty - sytuacja faktyczna pracownika dyskryminowanego i sytuacja faktyczna innego pracownika lub pracowników. Owe dwa fakty należy porównywać co do zasady w tym samym horyzoncie czasowym (gdy pracownik jest traktowany gorzej niż inny pracownik jest lub byłby traktowany). W świetle art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych Kodeksie pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dlatego też za pozbawiony jakichkolwiek podstaw należy uznać zarzut, że z dyskryminacją mamy do czynienia tylko wtedy jeśli ma ona „charakter systemowy” (jak tego chciałaby skarżąca).

Trafnie wskazały sądy obu instancji, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi

skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. Zakres dowodu spoczywającego na pracodawcy wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22, OSNP 2023 nr 12, poz. 128. Stwierdził, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. udowodnienie że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu zróżnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis ten wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel mógł być osiągnięty w inny sposób. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1 wyroku Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11–12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.) – patrz też wyrok z 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16, LEX nr 2389580. Stanowisko

orzecznictwa w tej materii wydaje się ugruntowane. Dlatego też nie sposób uznać za zasadny zarzut pozwanej w tym zakresie.

Dlatego też, nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 98 § 1¹ k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]