



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa D. Ł. i M. Ł. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w G.
o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku
z dnia 27 października 2021 r., sygn. akt V Pa 14/21,

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

UZASADNIENIE

Powódka D. Ł. (poprzednio: S.) wniosła o zasądzenie od Izby Administracji Skarbowej w G. kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od ww.

instytucji zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych oraz zwrotu kosztów postępowania pojednawczego, które toczyło się przed Sądem Rejonowym Gdańsk-Południe pod sygn. akt VI Po 8/17, według norm przepisanych.

Powód M. Ł. wniósł o zasądzenie od Izby Administracji Skarbowej w G. kwoty 50.000 zł wraz z stawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od ww. instytucji zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych oraz zwrotu kosztów postępowania pojednawczego, które toczyło się przed Sądem Rejonowym Gdańsk - Południe pod sygn. akt VI Po 8/17, według norm przepisanych.

Następnie, na mocy postanowienia z dnia 27 maja 2019 r. Sądu Rejonowego w Słupsku, połączono sprawę o sygn. akt V P 74/18 (z powództwa M. Ł.) do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą prowadzoną pod sygn. akt V P 68/18 (z powództwa D. S.).

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 6 grudnia 2019 r., oddalił oba powództwa, odstąpił od obciążania kosztami procesu D. Ł. i zasądził od M. Ł. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w G. kwotę 2.700 zł tytułem części kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Słupsku, wyrokiem z dnia 25 czerwca 2020 r., uchylił wyrok Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 6 grudnia 2019 r. i przekazał temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, nie przeprowadził też w ogóle postępowania dowodowego na okoliczności pomiędzy stronami sporne, co skutkowało uznaniem apelacji powodów za słuszną i zmianą przedmiotowego wyroku.

Na wyrok kasatoryjny Sądu Okręgowego powodowie złożyli do Sądu Najwyższego zażalenie. Rozpoznający zażalenie Sąd Najwyższy, postanowieniem z dnia 11 lutego 2021 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego Sądowi Okręgowemu w Słupsku. Sąd Najwyższy wskazał, że perspektywa nieprzedstawienia „nowych warunków zatrudnienia”, w kontekście reformy administracji celno-skarbowej, w płaszczyźnie zakresu wertykalności decyzji pracodawcy, może wywoływać (i w sprawie wywołała) wątpliwości nie tylko odnośnie

do podstaw prawnych żądań, lecz także w sferze dowodowej, to znaczy jakie obowiązki spoczywają na pracownikach, a jakie na pracodawcy. Ten aspekt dostrzegł Sąd Okręgowy, bowiem chciał mieć w procesie szerszy materiał dowodowy. Dlatego wskazał, jakie dodatkowe wątki powinny być wprowadzone do postępowania, jednak przy tym – co z kolei słusznie podniósł skarżący – nie wyjaśniono aspektów procesowych związanych z obowiązkami poszczególnych stron procesu. System apelacji pełnej powinien prowadzić do konwalidowania postępowania dowodowego do takiej postaci, w jakiej postrzega to Sąd drugiej instancji. To on kreuje ostateczne – bo prawomocne orzeczenie – i jest uprawniony, a nawet zobowiązany, podjąć stosowny trud, by doszło do zakończenia procesu przed sądem powszechnym. Natomiast jego negatywna ocena, w zakresie tego jak procedował sąd niższej instancji i jakich oczekiwałby dowodów, by móc wydać wyrok, nie uzasadnia – także z perspektywy aspektów konstytucyjnych (zasada dwuinstancyjności postępowania) uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Ponownie rozpoznając apelacje powodów Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 27 października 2021 r., zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1, 2 i 3 w ten sposób, że:

1. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powódki D. Ł. 50.000 zł odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 maja 2018 r. do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda M. Ł. 50.000 zł odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty;

3. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powódki D. Ł. 2.800 zł kosztów postępowania przed Sądem I instancji;

4. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda M. Ł. 2.800 zł kosztów postępowania przed Sądem I instancji;

5. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powódki D. Ł. 1.350 zł kosztów postępowania apelacyjnego;

6. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda M. Ł. 1.350 zł kosztów postępowania apelacyjnego;

7. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powódki D. Ł. 675 zł kosztów postępowania zażaleniowego;

8. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda M. Ł. 675 zł kosztów postępowania zażaleniowego.

Sąd Okręgowy, w oparciu o zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym materiał dowodowy, uzupełniony w postępowaniu apelacyjnym ustalił, że u pozwanego pracodawcy nie istniały obiektywne kryteria wyłaniania pracowników do kontynuacji zatrudnienia. W uzasadnieniu Sąd odwoławczy wskazał, że z założeń ministerstwa finansów wynikało, że propozycji kontynuacji zatrudnienia nie powinny otrzymać osoby uprawnione do świadczeń emerytalnych oraz osoby uprzednio zatrudnione w organach bezpieczeństwa PRL. Pozytywnymi przesłankami dalszego zatrudnienia winny być posiadane kwalifikacje, doświadczenie, wykształcenie, wielość odbytych kursów i szkoleń specjalistycznych. Przesłanki te nie były doprecyzowane. Propozycji dalszego zatrudnienia można było nie przedstawić pracownikowi niewygodnemu, niepasującemu do koncepcji zarządzania urzędem. Brak było wytycznych co do osób wobec których toczyło się lub toczy postępowania dyscyplinarne. Kierownicy jednostek typowali pracowników do nieprzedłużenia im decyzji o dalszym zatrudnieniu i przedstawiali założenia kadrowe jednostek T. S.. Ostateczną decyzję podejmował T. S. kierując się stanowiskiem kierownika jednostki, choć stanowisko to nie było dla niego wiążące. W stosunku do niektórych pracowników podjął decyzje inną niż wskazana przez kierownika placówki.

Sąd II instancji nadmienił, że powód posiadał wieloletnie doświadczenie, miał unikalne kompetencje do obsługi zaawansowanych funkcji programu E. oraz zaawansowanych funkcji innych programów umożliwiających kontrolę podatników przy użyciu programów elektronicznych. W urzędzie w S. nie było innej osoby

posiadającej takie kompetencje, a w G. niewielu. Posiadał ukończony kurs z metod i technik przesłuchiwania FBI jako jedyny spośród pracowników urzędu w S. Był pracownikiem samodzielnym. Prowadził sprawy trudne. Wyróżniał się w zakresie poszukiwania nieujawnionych źródeł dochodów i poszukiwania majątku podatników ukrywających dochody i przestępców. Prowadził postępowania dotyczące nielegalnego handlu na A., co wiązało się z wykorzystaniem zaawansowanych funkcji arkuszy kalkulacyjnych, programów obliczeniowych. Powódka zaś przez bezpośrednich przełożonych i osoby prowadzące wraz z nią postępowania także oceniana była dobrze. Wskazywano na cechę powódki niezbędną w prowadzeniu postępowań skarbowych tzn. instynkt, gdzie szukać nieprawidłowości. W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uzupełniony przez Sąd Okręgowy, daje podstawy do uznania, że w stosunku do powodów naruszona została zasada równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu Okręgowego w żadnym razie nie można zgodzić się z praktyką, by szczególna pozycja państwa, wyrażająca się w tworzeniu przepisów prawa dla administracji publicznej, była wykorzystana dla arbitralnego zwolnienia pracowników państwowych z pominięciem ograniczeń w rozwiązywaniu stosunków zatrudnienia obowiązujących w sektorze prywatnym. Trudno przyjąć na tle obowiązujących regulacji, że pracownik administracji publicznej nie ma żadnej ochrony swojego stosunku pracowniczego przed jego rozwiązaniem, nie ma żadnego bezpieczeństwa prawnego w tym zakresie. Wobec powyższego Sąd odwoławczy uznał, że wobec powodów naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia, zakres roszczeń zgłoszonych przez powodów oraz przywołaną wykładnię, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że kwota 50.000 zł tytułem odszkodowania tak dla powódki, jak i dla powoda, będzie stosowna i będzie uwzględniała postulat skutecznej, proporcjonalnej i odstraszającej funkcji odszkodowania. Na zakończenie, Sąd II instancji wskazał, że rozstrzygając niniejszą sprawę nie można było też pominąć tego, że działania pozwanego, polegające na znacznej redukcji zatrudnienia, nie zostały oparte na jasnych przejrzystych i możliwych do skontrolowania kryteriach utworzonych przed rozpoczęciem działań redukujących ilość osób zatrudnionych. W ocenie Sądu odwoławczego brak takich kryteriów jest niedopuszczalny w

państwie praworządnym, jest czynnikiem korupcjogennym i winien być surowo napiętnowany. Zdaniem tego Sądu żądania odszkodowania w kwotach zbliżonych do 10-cio miesięcznego wynagrodzenia nie są wygórowane, zważywszy na konsekwencje polegające na ustaniu stosunków pracy będące efektem bezprawnych działań pozwanej.

Od wyżej wskazanego wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku, pozwana Izba Administracji Skarbowej w G. złożyła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok ten w całości, zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.:
 - art. 11³ k.p. w zw. art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. poprzez oczywiście błędne zastosowanie wskazanych przepisów w ustalonym stanie faktycznym i uznanie, że doszło do dyskryminacji powodów przy składaniu propozycji nowych warunków zatrudnienia, powody dla których nie przedłożono im propozycji dalszego zatrudnienia spowodowane był zastosowaniem przez pozwaną niedozwolonych, dyskryminujących kryteriów w sytuacji wykazania przez pozwaną, że kryteria, którymi się kierowała, a mianowicie posiadane kwalifikacje, dotychczasowy przebieg pracy, w tym wszczęcie postępowania dyscyplinarnego są kryteriami obiektywnymi;
 - art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym doszło do naruszenia zasad równego traktowania którego skutkiem było nieprzedstawienie powodom propozycji dalszego zatrudnienia, pomimo że powodowie nie wykazali zastosowania przez pracodawcę kryteriów dyskryminacyjnych przy dokonywaniu doboru pracowników do przedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia wskazanych w art. 18^{3a} § 3 k.p., a pozwana wykazała, że zastosowała obiektywne kryteria oceny przebiegu zatrudnienia przy składaniu propozycji nowych warunków pracy;
 - art. 18^{3a} § 3 k.p. przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że doszło do dyskryminacji z uwagi na cechy osobiste powodów, których sąd nie wskazał powołując się jedynie na to, że powodowie w pracy zajmowali się tylko pracą, nie chodzili po pokojach, nie plotkowali, nie donosili do przełożonych na innych pracowników, czyli kryteria,

których nie można uznać za dyskryminujące w świetle wskazanego wyżej przepisu podczas, gdy pozwana wykazała, że zastosowała wobec powodów dozwolone kryterium - wszczęcie postępowania dyscyplinarnego jako okoliczność decydującą o nieprzedłożeniu powodom propozycji nowych warunków zatrudnienia;

- art. 18^{3b} § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że kryterium prowadzenia/wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w ramach oceny dotychczasowej pracy nie stanowi obiektywnej przesłanki doboru pracowników do przedstawienia propozycji zatrudnienia w sytuacji wykazania przez pozwaną, że na przestrzeni lat 2015, 2016 i 2017 w stosunku do żadnego z pracowników zatrudnionych w S. takie postępowanie nie zostało wszczęte;

- art. 18^{3d} k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania w sytuacji, gdy nie doszło do dyskryminacji powodów przy składaniu propozycji dalszego zatrudnienia;

- art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 470 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania w sytuacji, gdy powodowie w żaden sposób nie wykazali wysokości dochodzonego roszczenia zarówno w postępowaniu przed Sądem I jak i II instancji podczas, gdy ciężar dowodu w zakresie wysokości należnego odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. spoczywa na stronie powodowej;

2. naruszenie prawa procesowego, tj.:

- art. 217 § 3 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia spornych okoliczności w zakresie zaistnienia podnoszonych przez powodów przesłanek dyskryminacyjnych wskazanych w pozwie, przesłanki wskazanej przez powódkę a dotyczącej samotnego wychowywania dziecka oraz przesłanki dyskryminacyjnej podnoszonej przez powoda a mianowicie jego wieku, co miało w ocenie pozwanego wpływ na wynik sprawy, gdyż z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby pozwana kierowała się wskazanymi w pozwie kryteriami przy doborze pracowników do przedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia zatem powództwo w tak ustalonym stanie faktycznym podlegało oddaleniu.

Z uwagi na wyżej stawiane zarzuty, skarżącą wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia 27 października 2021 r. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Słupsku, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz zmianę

orzeczenia poprzez orzeczenie co do istoty sprawy i oddalenie powództwa w całości oraz o orzeczenie na podstawie art. 415 k.p.c. o konieczności zwrotu przez powodów spełnionego przez pozwaną świadczenia, a także przyznanie pozwanej od powodów zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na wywiedzioną w niniejszej sprawie skargę kasacyjną powodowie wnieśli o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia do rozpoznania, o jej oddalenie. W każdym zaś przypadku o zasądzenie od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powódki D. Ł. zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa i zasądzenie od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda M. Ł. zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, w stopniu wystarczającym do wydania orzeczenia kasatorskiego – choć nie wszystkie wskazane w niej zarzuty znalazły potwierdzenie, a także sposób ich formułowania mógł budzić pewne wątpliwości.

Na wstępie, tytułem uwag ogólnych, należy przypomnieć, że zasada równych praw i zasada niedyskryminacji jest wywodzona z aktów prawa międzynarodowego (*vide*: Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284; art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz z art. 32 Konstytucji RP). Urzeczywistnieniem tych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja opisana w art. 11² i 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} - 18^{3d} k.p. Wskazać przy tym należy, że konstytucyjna i kodeksowa zasada równości ma dwa aspekty. Z jednej strony oznacza bowiem równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem zasady równości), z drugiej strony zakłada równość wobec prawa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie rozróżnia się dyskryminację (art. 11³

k.p.) od nierównego traktowania (art. 11² k.p.). Według tego rozróżnienia, nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację. Kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532 i przytoczone w jego uzasadnieniu inne orzeczenia). Inaczej rzecz ujmując, wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} - 18^{3d} k.p. zasada niedyskryminacji nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania w zatrudnieniu) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, chociaż pozostają ze sobą w ścisłym związku, są niewątpliwie odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., I PK 54/17, LEX nr 2486202). Należy także dostrzec, że aktualnie treść przedstawionych przepisów (art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p.) uległa zmianie (zob. ustawę z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1043), co może prowadzić w przyszłości (tu spór dotyczy 2017 r.) do zanikania rozróżnienia dyskryminacji i nierównego traktowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2021 r., I PSKP 27/21, LEX nr 3283365).

Rola przepisu art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik, jako powód, powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca, jako pozwany, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. Pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna wymieniona w tym przepisie przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Natomiast odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, na podstawie art. 18^{3d} k.p., jest oparta na zasadzie bezprawności - na co wskazuje zawarte w tym przepisie określenie „pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”. Oznacza to, że przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest wyłącznie bezprawne zachowanie pracodawcy, polegające na naruszeniu obowiązku przestrzegania zasady zakazu działania dyskryminującego, natomiast poniesiona szkoda i związek przyczynowy należy rozpatrywać w kategoriach okoliczności wpływających na zakres odszkodowania.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku, zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wyrównanie to przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody (majątkowej lub niemajątkowej). Celem odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. jest bowiem wyrównanie zarówno straty majątkowej, jak i niemajątkowej, jakich doznaje pracownik ze strony pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 27 października 2021 r., II PSKP 63/21, LEX nr 3275236, z 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, LEX nr 3287305 i z 9 listopada 2022 r., I PSKP 98/21, Legalis nr 2924711).

W sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Rola art. 18^{3b} § 1 k.p. polega więc na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik, jako powód, powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które

mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca, jako pozwany, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 9 września 2021 r., II PSK 134/21, Legalis nr 2736788).

Skoro w rozpoznawanej sprawie powodowie upatrywali nierównego traktowania przy składaniu propozycji z uwagi na zastosowane, ich zdaniem, przez pozwanego kryteria dyskryminacyjne, takie jak samotne wychowywanie dziecka, wiek, czy stan zdrowia, to sąd rozpoznający sprawę związany był granicami tak określonymi przez powodów. Tymczasem, jak na to słusznie zwrócił uwagę skarżący, Sąd Okręgowy skupił się na kwestii wszczęcia postępowań dyscyplinarnych w stosunku do powodów i braku ich wszczęcia w stosunku do pozostałych pracowników, których nieprawidłowości w rejestracji czasu pracy stwierdzono w protokole kontroli z 2016 r. - całkowicie pomijając wskazywane przez powodów kryteria dyskryminacyjne.

W zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku Sąd odwołuje się do niesprecyzowanych cech osobistych powodów, które jego zdaniem były przyczyną wytypowania powodów do nieprzedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia, w oparciu o wytyczne ministerstwa, jako osób nie pasujących do koncepcji kadrowych Krajowej Administracji Skarbowej.

W rozpoznawanej sprawie zabrakło więc analizy, która pozwalałaby odpowiedzieć na pytanie, czy powodowie uprawdopodobnili, że pracodawca, dokonując wyboru pracowników do przedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia, posłużył się w stosunku do nich kryteriami dyskryminacyjnymi, wskazanymi w pozwie i późniejszym piśmie modyfikującym powództwo. Sąd II instancji nie wypowiedział się w ogóle, na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, czy powodowie uprawdopodobnili, że o doborze pracowników do przedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia decydował – tak jak na to wskazywali - wiek, absencje chorobowe, czy samotne wychowywanie dziecka.

Nadto należałoby także rozważyć, czy w sytuacji, kiedy złamaniem zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej

pracownika, w oparciu o niedozwolone (prawnie zakazane) kryteria, co wynika *expresis verbis* z art. 18^{3b} § 1 k.p., mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie z takim złamaniem – skoro z brzmienia przepisu art. 165 ust. 7 wynika, że pisemna propozycja nowych warunków pracy/służby winna uwzględniać posiadane kwalifikacje, dotychczasowy przebieg pracy/służby oraz dotychczasowe miejsce zamieszkania, a przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia.

Natomiast w przypadku uznania, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to należy ustalić wysokość należnego powodom odszkodowania, biorąc pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy. Powodowie w pozwie wskazali jedynie kwotę jakiej domagają się od pozwanego, nie przedstawiając żadnego uzasadnienia dochodzonego przez siebie odszkodowania. Tymczasem ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. spoczywa na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18^{3d} k.p. § 1 k.p., dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji). Sąd Okręgowy w Słupsku, zasądzając kwotę 50.000 zł na rzecz każdego z powodów, nie uzasadnił także w żaden sposób swojego stanowiska w tym zakresie. Jak słusznie na to zwraca uwagę strona skarżąca, należałoby także uwzględnić różnice w wynagrodzeniach otrzymywanych przez powodów, a także rozważyć, czy na wysokość odszkodowania ma także wpływ fakt, że powodowie otrzymali trzymiesięczną odprawę z tytułu wygaszenia stosunku pracy, powód od marca 2018 r. pobierał świadczenie emerytalne, a powódka od grudnia 2017 r. przez sześć miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych, a od września 2018 r. prowadziła działalność gospodarczą.

Raz jeszcze należy podkreślić, że Kodeks pracy wyraźnie rozróżnia zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania. W artykule 18^{3d} k.p. wskazano, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Przepis literalnie nie nawiązuje

do osób „dyskryminowanych w zatrudnieniu”, wskazuje jednak na osoby, wobec których doszło do „naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu”. Formuła ta koresponduje z art. 11² k.p. Z drugiej jednak strony, nie można pominąć, że art. 18^{3d} k.p. został osadzony w rozdziale II a, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Analiza przepisu art. 18^{3a} § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że „równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1”. Podobny przekaz płynie z art. 18^{3b} § 1 k.p. Stanowi on, że „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”. Po nowelizacji art. 18^{3a} § 1 k.p., czyli od dnia 8 września 2019 r., doszło do zatarcia rozróżnienia na nierówne traktowanie i dyskryminację (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101). Przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania - art. 11² k.p. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, Legalis nr 2983584).

W judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników. Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w Kodeksie pracy. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że

nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia). Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97; OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). Stwierdzenie działania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym uzasadnia roszczenie pracownika o odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. Przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest w tym przypadku jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji (równego traktowania) - bezprawność zachowania pracodawcy (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., a także wyroki: z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 oraz z dnia 14 stycznia 2013 r., LEX nr 1348189).

W sprawie o odszkodowanie z tytułu noszącego znamiona dyskryminacji rozwiązania umowy o pracę powód powinien więc wykazać, że był zainteresowany kontynuacją zatrudnienia, miał wymagane na danym stanowisku kwalifikacje i dotąd dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków zawodowych, lecz mimo to wybrano go do zwolnienia, a pozostawiono w zatrudnieniu osobę, która nie odznacza się cechą posiadaną przez powoda (np. płeć). Dopiero w następnej kolejności

pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się, podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Owe obiektywne powody, o jakich mowa w art. 18^{3b} § 1 k.p. jako kryteria pozwalające różnicować pracowników, to między innymi ich stan zdrowia, rzeczywiste kwalifikacje, staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, LEX nr 375544 czy wyrok TSUE z dnia 3 października 2006 r., w sprawie B.F. Cadman przeciwko Health and Safety Executive, M. Praw. 2006 nr 11, s. 619). Drugi warunek to wymóg niezbędności i proporcjonalności z punktu widzenia założonego celu uzasadniający podjęte działanie (I. Boruta: Dyskryminacja w pracy ze względu na płeć w ujęciu prawno-porównawczym, Studia Prawno - Ekonomiczne 1994, t. 49, s. 66). Również na gruncie art. 18^{3b} § 1 k.p., udowodnienie, że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu różnicowania 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 nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22, Legalis nr 2923859).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł, po myśli art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., jak w sentencji postanowienia.

[SOP]

[ms]