



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. Ł.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...] o odszkodowanie, ewentualnie o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 5 kwietnia 2022 r., sygn. akt VI Pa 99/21,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od T. Ł. na rzecz pozwanej Izby Administracji Skarbowej w [...] kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

[az]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2022 r., sygn. akt VI Pa 99/21 Sąd Okręgowy w Szczecinie w sprawie z powództwa T. Ł. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...] o odszkodowanie ewentualnie o wynagrodzenie na skutek apelacji powódki od

wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 21 września 2021 r., sygn. akt IX P 1/14 oddalił apelację powódki i zasądził od T. Ł. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w [...] kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za w instancję odwoławczą.

W pozwie wniesionym w sprawie IX P 1/14 powódka T. Ł., po ostatecznym sprecyzowaniu żądań, wniosła o zasądzenie od pozwanego Trzeciego Urzędu Skarbowego w S. (obecnie Izby Administracji Skarbowej w [...]) na jej rzecz za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami: 14.031,36 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r.; 4.872,88 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r., 1.606,86 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011; łącznie za rok 2011 - 20.511,10 zł. Dodatkowo powódka wystąpiła z żądaniami ewentualnymi, wnosząc o zasądzenie tych samych kwot wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odpowiednio: wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r., dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. i dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011.

W pozwie wniesionym w sprawie IX P 11/15 powódka T. Ł. wniosła o zasądzenie od pozwanego Trzeciego Urzędu Skarbowego w S. (obecnie Izby Administracji Skarbowej w [...]) na jej rzecz za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami: 7.015,68 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r.; 2.338,62 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r., 795,11 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie nagrody rocznej za 2012 rok - łącznie 10.149,41 zł. za rok 2012. Nadto powódka wystąpiła z roszczeniami ewentualnymi o zasądzenie tych samych kwot wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio: tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r., tytułem dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r. i tytułem nagrody rocznej za 2012 r. W uzasadnieniu obu pozwów powódka wskazała, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do czerwca 2012 r. była

zatrudniona w pozwanym Trzecim Urzędzie Skarbowym w S. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej. Na wskazane stanowisko przeniesiono powódkę z uprzednio zajmowanego przez nią stanowiska kierownika działu podatków pośrednich, z uwagi na jego likwidację w związku z przeprowadzoną reorganizacją. W wyniku dokonanego przeniesienia powódce, jako pracownikowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, po upływie 6 miesięcy od przeniesienia obniżono dotychczasowe wynagrodzenie, w związku z czym znalazła się w gorszej sytuacji od innych mianowanych pracowników, przenoszonych ze stanowiska kierownika działu na stanowiska starszych komisarzy skarbowych (w szczególności J. S. oraz D. K.), którzy zachowali dotychczasowe wynagrodzenie. Powódka wskazała, że z dniem 1 stycznia 2008 r. na mocy art. 110 ust. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483) dotychczasowe stosunki pracy na podstawie mianowania wygasły i przekształciły się w umowy o pracę na czas nieokreślony, a to umożliwiło pozwanemu ustalenie wynagrodzenia wszystkich pracowników na stanowiskach starszych komisarzy skarbowych na jednakowym poziomie. W ocenie powódki zróżnicowanie jej wynagrodzenia, w odniesieniu do wskazanych przez nią pracowników, za okres objęty powództwem, było nieuzasadnione i bezpodstawne oraz miało cechy dyskryminujące. Podniosła również, iż po dniu 1 stycznia 2008 r. pracodawca miał możliwość ukształtowania jej wynagrodzenia w sposób niedyskryminujący, czego jednak nie uczynił, co skutkowało utrzymującym się odmiennie ukształtowaniem wynagrodzenia, mimo iż wykonywała pracę jednakowej wartości jak J. S.. Wskazała w pozwach, że w jej ocenie, wyrok który zapadł w sprawie IX P 1717/09 nie wywołuje żadnych skutków prawnych dla niniejszej sprawy, bowiem zmienił się stan faktyczny i prawny od 1 stycznia 2008 r. (doszło do wygaśnięcia mianowania dla urzędników). Nadto powódka wskazała, iż po prawomocnym przywróceniu jej poprzednich warunków pracy i płacy skutecznie zgłosiła gotowość do pracy, a mimo to pozwany pracodawca odmówił dopuszczenia jej do pracy na stanowisku kierowniczym. Postanowieniem z dnia 10 marca 2016 r. Sąd Rejonowy połączył obie sprawy do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia dalej pod sygn. akt IXP 1/14.

W odpowiedzi na pozew pozwana Izba Administracji Skarbowej w [...] (k. 223-226) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów

procesu, zaprzeczając, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania wobec powódki z uwagi na inną podstawę przeniesienia powódki na inne stanowisko, tj. art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach państwowych, w sytuacji gdy J. S. oraz D. K. zostali przeniesieni na podstawie art. 10 ust. 1b wymienionej wyżej ustawy, w związku z czym inne są konsekwencje takich przeniesień. Pozwana powołała się przy tym na wyrok wydany w sprawie VI Pa 41/14, którym to orzeczeniem Sąd Okręgowy w Szczecinie przesądził, iż wobec powódki nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mimo że okres sporny w tejże sprawie obejmował lata 2006-2007, a w niniejszej sprawie 2011-2012, to podstawa faktyczna i prawna dla tych roszczeń jest jednakowa. Następcą prawnym Trzeciego Urzędu Skarbowego w S., w wyniku zmian ustawowych stała się Izba Skarbowa w [...]. Od dnia 2 grudnia 2016 r. Izba Skarbowa w [...] kontynuowała działalność jako Izba Administracji Skarbowej w [...].

Na rozprawie w dniu 12 maja 2017 r. powódka wskazała jako kryterium dyskryminacji wiek i płeć oraz uprawnienia emerytalne, porównując się do dwóch wskazanych wyżej osób J. S. oraz D. K. - młodszych od niej mężczyzn bez uprawnień emerytalnych. W piśmie procesowym z dnia 31 marca 2020 r. powódka przyznała, iż w sprawach o sygnaturze akt VI P 6/15 oraz IX P 7/11 prawomocnie rozstrzygnięto, iż nie zgłosiła ona gotowości do pracy po przywróceniu (tak w sprawie VI P 6/15), jak i nie była (nie jest) w porównywalnej sytuacji co J. S. i D. K. na skutek niezmienności tej sytuacji w 2011 i 2012. W ocenie powódki zapadłe rozstrzygnięcia, jako prawomocne, rzutują na rozstrzygnięcie powództw obejmujących roszczenia za 2011 i 2012, ale wyłącznie w takim zakresie i takiej oceny powódka nie kwestionuje. Mając powyższe na uwadze i uwzględniając brzmienie art. 18^{3a} § 3 k.p., powódka wskazała, iż jej dyskryminacja w okresie 2011-2012 miała swoje źródło w braku działań pozwanego polegających na zmianie (dostosowaniu) całości wynagrodzenia J. S. w ten sposób, aby nie było dyskryminujące, tj. aby w porównywalnej sytuacji nie mogło być korzystniejsze niż innych pracowników, a w szczególności korzystniejsze od wynagrodzenia powódki. Swoje powództwo oparła jednak na hipotetycznym stanie przewidzianym w art. 18^{3a} § 3 k.p., tj. takim, w którym powódka mogłaby być traktowana mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inni pracownicy (tj. J. S.). Powódka wskazała w szczególności, że przy ocenie przypadku hipotetycznego

zatrudnienia J. S. u pozwanego w komórce kontroli, czyli komórce, w której zatrudniona była powódka, a więc na takim samym stanowisku, z takimi samymi zadaniami i takimi samymi składnikami, to wówczas jego łączne wynagrodzenie byłoby wyższe od łącznego wynagrodzenia powódki. Tak jak powódka była w 2011 i 2012 r., tak i J. S. mógłby być, w tym okresie zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego komisarza skarbowego (niesporne jest, iż na takim stanowisku jest zatrudniony nieprzerwanie od przeniesienia ze stanowiska kierownika od września 2006 r.), wykonywałby, jak wszyscy pracownicy komórki kontroli podatkowej, takie samo zadanie polegające na wykonywaniu kontroli podatkowych, a z tytułu wykonywania kontroli podatkowych posiadałby obligatoryjnie prawo do dodatku kontrolerskiego do wynagrodzenia, który przysługiwał pracownikom wykonującym kontrolę podatkową do wysokości 50% wynagrodzenia.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w [...] w piśmie z dnia 18 maja 2020 r., podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie i podkreślając, iż kwestia braku dyskryminacji została już prawomocnie przesądzona w poszczególnych postępowaniach z udziałem stron, podniosła, iż wynagrodzenie powódki jako całość kształtowało się na najwyższym poziomie. Zarzut powódki dotyczący hipotetycznej dyskryminacji oceniła jako niezrozumiały, albowiem powódka, nie akceptując stanowisk Sądów o braku jej dyskryminacji, powołuje się na zdarzenia, które w sprawie nie wystąpiły i w związku z tym nie ma możliwości ich oceny przez Sąd.

Wyrokiem z dnia 21 września 2021 r. w sprawie IX P 1/14 Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie oddalił powództwo w zakresie żądania głównego i ewentualnego oraz zasądził od powódki T. Ł. na rzecz pozwanej Izby Administracji Skarbowej w [...] kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka w dniu stycznia 1994 r. została zatrudniona w Trzecim Urzędzie Skarbowym w [...], na stanowisku inspektora, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 31 grudnia 1994 r. W dniu 1 czerwca 1994 r. powódce powierzono stanowisko starszego inspektora, zaś z dniem 1 listopada 1994 r. powierzono jej pełnienie obowiązków kierownika referatu na czas trwania umowy o pracę, tj. do dnia 31 grudnia 1994 r. W dniu 30 grudnia 1994 r. z powódką zawarto kolejną umowę o pracę, na czas nieokreślony, poczynawszy od dnia 1 stycznia 1995 r., w pełnym wymiarze

czasu pracy, na stanowisku kierownika referatu. Aktem mianowania z dnia 19 grudnia 1994 r. powódka z dniem 1 stycznia 1995 r. została mianowana na stanowisko kierownika referatu w Trzecim Urzędzie w [...]. Następnie z dniem 1 marca 1999 r. powierzono jej stanowisko kierownika referatu w dziale kontroli podatków pośrednich w dziale kontroli podatkowej. Zaś z dniem 5 lutego 2003 r. powódce powierzono stanowisko kierownika działu podatków pośrednich. Z dniem 1 sierpnia 2006 r. zmieniona została dotychczasowa struktura organizacyjna Trzeciego Urzędu Skarbowego w [...]. W następstwie jej zmiany kierownicy działów i referatów podlegali bezpośrednio naczelnikowi urzędu bądź jego zastępcy. Nadto w miejsce dotychczasowego działu podatków pośrednich, którym kierowała powódka, z dniem 1 września 2006 r. wprowadzono dwa referaty: referat podatków pośrednich i VIES oznaczony symbolem PP-1 oraz referat podatków pośrednich i kas fiskalnych oznaczony symbolem PP-2. Czynności z zakresu orzecznictwa w sprawach podatku od towarów i usług, innych podatków pośrednich, a także w sprawach cen, zostały rozdzielone między oba referaty wg alfabetu. Powódce nie powierzono kierownictwa w żadnej z wydzielonych komórek organizacyjnych, stąd dnia 20 lipca 2006 r. pozwany powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Po jego upływie zaproponował powódce stanowisko starszego sekretarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej KP oraz wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.591,34 zł, przy ustalonym mnożniku kwoty bazowej wynoszącym 1,443. Powódka odwołała się od wypowiedzenia. Sprawa zawisła pod sygn. akt IX P 838/06. Pozwany cofnął swoje oświadczenie za zgodą powódki. W konsekwencji, wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 19 września 2007 r. jej powództwo oddalono. Pismem z dnia 12 września 2006 r. pozwany, powołując się na art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31 poz. 214 ze zm.), w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 1999 r. Nr 49 poz. 483) przeniósł powódkę z dniem 1 października 2006 r. do pracy w dziale kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu

miesiące. Swoją decyzję pracodawca uzasadnił reorganizacją Pierwszego Urzędu Skarbowego w [...], która nastąpiła z dniem 1 sierpnia 2006 r. i spowodowała likwidację komórki organizacyjnej, którą powódka kierowała, a tym samym likwidację jej stanowiska pracy. Powódka odwołała się od wypowiedzenia w sprawie toczącej się pod sygn. IX P 326/09. Wyrokiem z dnia 6 stycznia 2009 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie przywrócił powódkę do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed przeniesienia. Wyrok uprawomocnił się z dniem 3 czerwca 2009 r. Po jego uprawomocnieniu się powódka nie zgłaszała pozwanemu gotowości podjęcia pracy na stanowisku kierownika, stąd ostatecznie nie doszło do restytucji stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia. Skutkiem tego, powódka także po 3 czerwca 2009 r. świadczyła pracę na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódki za bezzasadną. Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz jego ocenę prawną i przyjął je za własne. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd pierwszej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe jedynie w takim zakresie, w jakim dotyczyło okresu po 2008 r., ponieważ w pozostałym zakresie wiązały go ustalenia faktyczne poczynione w prawomocnie zakończonych sprawach o sygnaturze akt: IXP 1717/19 (ustalenia zawarte w wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie w sprawie VI Pa 41/14 i wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., III PK 107/15), w sprawie VI P 6/15 (ustalenia zawarte w wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie i wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie w sprawie III APa 4/16), IX P 7/11 (ustalenia zawarte w wyrokach Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie, Sądu Okręgowego w Szczecinie w sprawie VI Pa 183/17 i Sądu Najwyższego w sprawie III PK 101/18). Sąd drugiej instancji powołał na uzasadnienie swojego stanowiska art. 365 § 1 k.p.c., zgodnie z którym orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i Sąd, który je wydał, lecz również inne Sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Jeśli zatem dane zagadnienie prawne zostało prawomocnie rozstrzygnięte w pierwszym procesie, stanowi kwestię wstępną (prejudycjalną) w innym procesie, w którym dochodzone jest inne żądanie. Nie jest w świetle powyższego dopuszczalne odmienne ustalenie zaistnienia, przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku

prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnym postępowaniu, chociażby przedmiot tych spraw się zmienił. W konsekwencji, wbrew twierdzeniom skarżącej i nie naruszając art. 365 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy prawidłowo pominął jej wnioski dowodowe dotyczące uwzględnienia dokumentów sprzed 31 grudnia 2008 r. Dokumenty te nie miały bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ wszystkie istotne okoliczności dla oceny zdarzeń mających miejsce przed 31 grudnia 2008 r. zostały prawomocnie ustalone we wskazanych wyżej prawomocnych rozstrzygnięciach sądów. Sąd drugiej instancji dodał, że w jednym z wymienionych wyżej wyroków, tj. w wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r., (wydanym w sprawie III PK 107/15), Sąd Najwyższy odniósł się do tego wypowiedzenia (i sprawy IX P 838/06) oraz konsekwencji wyrażenia zgody przez powódkę na cofnięcie tego wypowiedzenia dla roszczeń powódki z tytułu dyskryminacji płacowej, wskazując m.in., że w uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka sięgnęła aż do pierwszego wypowiedzenia z 20 lipca 2006 r. z zarzutem, iż już wtedy pracodawca ujawnił, że nie było przeszkód, iżby także wobec niej dokonano zmiany na podstawie art. 10 ust. 1b. Przepis ten zastosowano do mężczyzn - kierowników działu, zatem również ona mogła zachować wynagrodzenie na tej samej podstawie. Ta argumentacja skargi - w ocenie Sądu Najwyższego - traciła na znaczeniu, albowiem pozwany cofnął wypowiedzenie z 20 lipca 2006 r. i powódka wyraziła na to zgodę. Z tej przyczyny wypowiedzenie to należało uznać za niewywołujące skutków i tak ocenił to Sąd Rejonowy w pierwszej sprawie powódki z odwołania od tego wypowiedzenia (wyrok z 19 września 2007 r., IX P 838/06). Powództwo zostało oddalone „z powodu bezprzedmiotowości w związku z odwołaniem od wypowiedzenia, które nie istnieje”. Sąd ustalił, że powódka nie była w błędzie wyrażając zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. Zatem - w ocenie Sądu Najwyższego - nie doszło do zmiany stanowiska powódki na podstawie art. 10 ust. 1b. „Czyli przepis ten nie może stanowić podstawy do żądania wynagrodzenia w tej sprawie. Stałoby to w sprzeczności z wyrokiem Sądu Rejonowego z 6 stycznia 2009 r. (IX P 792/06) w drugiej sprawie, w której powódka - po kolejnym wypowiedzeniu z 12 września 2006 r. - została przywrócona na poprzednie warunki pracy i płacy sprzed przeniesienia, jednak Sąd jednocześnie oddalił jej powództwo w pozostałym zakresie, dotyczącym żądania wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2007 r. na podstawie art. 10 ust. 1b. Stwierdził, iż

wypowiedzenie okazało się wadliwe, jednak Sąd rozpoznając sprawę był zobowiązany wyłącznie do badania przesłanek, o których mowa w art. 10 ust. 1a, bo te stanowiły podstawę zmiany zatrudnienia. Przedmiot sprawy sądowej wyznaczała przyczyna podana w wypowiedzeniu. Pozwany nie naruszył art. 10 ust. 1b, albowiem nie stosował tego przepisu w wypowiedzeniu i powódka na jego podstawie nie może żądać wyrównania wynagrodzenia.” W rezultacie przyjąć należy za ustalone ostatecznie, że do sytuacji prawnej powódki przepis art. 10 ust. 1 b ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie miał i nie ma zastosowania, ponadto - jak wynika z wymienionych wyżej orzeczeń - fakt przeniesienia powódki na stanowisko starszego komisarza skarbowego na innej podstawie, tj. na podstawie art. 10 ust. 1a tej ustawy nie stanowi przejawu jej dyskryminacji. Mając na uwadze treść art. 365 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał, że ponowne badanie okoliczności dotyczących wypowiedzenia z 20 lipca 2006 r. oraz sposobu przeniesienia powódki na stanowisko starszego komisarza skarbowego i jego konsekwencji dla wysokości jej wynagrodzenia jest niedopuszczalne, bowiem okoliczności te zostały prawomocnie ustalone w wymienionych wyżej orzeczeniach, podobnie jak dotyczące ustalenia, że sytuacja prawna powódki po jej przeniesieniu na stanowisko starszego komisarza skarbowego nie była jednakowa z sytuacją pracowników przeniesionych na to stanowisku na podstawie przepisu art. 10 ust. 1b tej ustawy, tj. J. S. i D. K. wynikających stąd konsekwencji dla wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki i tych dwóch pracowników pozwanej. Również ta okoliczność została już prawomocnie przesądzona w obu sprawach dotyczących dyskryminacji powódki.

Sąd Okręgowy podkreślił, że rozpoznając apelację, rozstrzyga konkretny spór i opiera się na faktach, a nie na przypuszczeniach. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. wskazał, że nie jest prawdą, że Sąd Rejonowy uznał brak związania wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 7 stycznia 2016 r. wydanym w sprawie VI P 6/15. Wręcz przeciwnie, zarówno ten wyrok, jak i wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - oddalający apelację stron od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 7 stycznia 2016 r., wymieniony został w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego jako stanowiący podstawę jego ustaleń faktycznych. Omyłkowo tylko Sąd ten wskazał błędną sygnaturę sprawy - zamiast VI P 6/16 podał VI Pa 6/15, jednak sygnaturę Sądu Apelacyjnego podał prawidłowo

(VI APa 4/16). Sąd podkreślił, że w sprawie VI P 6/16 Sąd stwierdził wyłącznie naruszenie przez pozwaną wobec powódki zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 16.917,72 zł, oddalając jej roszczenie w pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 131.110,28 zł. Sąd Okręgowy wskazał w uzasadnieniu wyroku, że nie podzielił argumentacji powódki co do tego, że wysokość odszkodowania należało ustalić przy przyjęciu wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby jej gdyby nie dokonano zmiany warunków jej zatrudnienia w 2006 r.

Sąd Rejonowy nie mógł też naruszyć art. 366 k.p.c., ponieważ nie stosował tego przepisu. Roszczenia zgłoszone w przedmiotowej sprawie nie stanowiły bowiem przedmiotu rozstrzygnięcia we wcześniejszych zakończonych prawomocnie sprawach toczących się pomiędzy tymi samymi stronami. Sąd drugiej instancji podkreślił, że powódka, upatrując kryterium dyskryminacji w wieku i płci, jako jej przejaw wskazała bezpodstawne obniżenie jej wynagrodzenia, dodatku kontrolerskiego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. w odniesieniu do J. S., twierdząc, że oboje wykonywali pracę jednakowej wartości (w toku postępowania powódka wycofała zarzut odnośnie swojej dyskryminacji płacowej w stosunku do osoby D. K.) oraz zaniechanie przez pozwanego (jego poprzednika prawnego) zawarcia w grudniu 2007 r. aneksu do umów o pracę z J. S. zapewniającego mu wynagrodzenie na jednakowym z powódką poziomie. Nadto powódka stała na stanowisku, iż wysokość należnego jej wynagrodzenia powinna uwzględniać fakt przywrócenia warunków wyrokiem z 6 stycznia 2009 r. w sprawie IX P 326/09, czego konsekwencją miało być przeliczenie (podwyższenie) dodatku kontrolerskiego, obliczanego od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (według maksymalnej stawki wynoszącej 50%) oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w sprawie, VI Pa 41/14 (sygn. akt SR VI IX P 1717/09) Sąd Okręgowy w Szczecinie przesądził, iż wobec powódki nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przy czym okresem spornym były lata 2006-2007. Sąd Okręgowy wskazał, iż wyrok Sądu Najwyższego, III PK 107/15 oddalający skargę powódki w sprawie VI Pa41/14 jest wyrokiem, który

ma dla sprawy charakter prejudycjalny. Mianowicie Sąd Najwyższy przesądził, iż sytuacja faktyczna i prawna T. Ł. oraz J. S. i D. K. w 2007 r. nie była jednakowa. Różnice w ich wynagrodzeniu wynikały przede wszystkim z przeniesienia na stanowiska starszych komisarzy w różnych trybach. W stanie faktycznym sprawy nie można było stwierdzić, że chodziło o pracę jednakową i jednakowej wartości, jako że choć pracownicy byli starszymi komisarzami, to w różnych działach. Nadto Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet gdyby pominąć te różnice i specyfikę zatrudnienia urzędników państwowych, to wynagrodzenie powódki w spornym okresie nie różniło się istotnie od wynagrodzeń S. i K.. Przysługujący powódce dodatek kontrolerski niwelował różnice w wynagrodzeniu powódki i mężczyzn. Powódka oparła wymienione roszczenia na tych samych okolicznościach, które powołała w pozwie złożonym w niniejszej sprawie. Postępowanie w pierwszej instancji prowadził Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. IX P 7/11. Wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2017 r. oddalił on powództwo w całości. Jego ustalenia faktyczne były tożsame z dokonanymi przez Sąd Okręgowy w Szczecinie w wyroku z dnia 20 marca 2015 r. wydanym w sprawie VI Pa 41/14. Na tej podstawie wywiódł, iż jest związany wskazanymi w uzasadnieniu Sądu Okręgowego w sprawie VI Pa 41/14 ustaleniami mającymi wpływ na końcowe rozstrzygnięcie.

Zdaniem Sądu Okręgowego podobna sytuacja miała miejsce w roku 2008 w stosunku do powódki oraz J. S. i D. K. mimo, że wszyscy troje zajmowali w tym czasie jednakowo nazwane starszego komisarza skarbowego i byli zatrudnieni na umowy o pracę, ale faktycznie wykonywali inne zadania. Wszystkie te stanowiska były trzema różnymi stanowiskami, z odmiennymi zakresami obowiązków, które już tylko z tego powodu nie mogły być porównywane.

Z uwagi na to, że Sąd Okręgowy nie ustalił, ażeby wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone powódce w sposób dyskryminujący, brak było podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie wyrównania dodatku kontrolerskiego, dodatkowego rocznego za 2008 r. i nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Powódka i w tym przypadku złożyła skargę kasacyjną, która została oddalona przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 17 września 2019 r. w sprawie, sygn. akt III PK 101/18.

Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji ustalił w niniejszej sprawie, że owa sytuacja prawna i faktyczna powódki i J. S., (do którego porównywała się

powódka w niniejszym postępowaniu), była tożsama w latach 2011 - 2012 jak w okresach objętych sporami w sprawach IX P 1717/09 oraz IX P 7/11. Osoby te pracowały na niezmiennych stanowiskach. Zakresy ich obowiązków nie zmieniły się w odniesieniu do zakresów z lat 2007 i 2008. Jednocześnie Sąd Rejonowy w pełni podzielił pogląd, iż w sprawie toczącej się między tymi samymi stronami występuje materialny skutek prawomocności orzeczenia wydanego w innej sprawie. Oznacza to, że aczkolwiek przedmiot postępowania jest inny (nie zachodzi zatem powaga rzeczy osadzonej w rozumieniu art. 366 k.p.c.), to kwestia prawna rozstrzygnięta w poprzedniej sprawie między tymi samymi stronami i oparta na tych samych okolicznościach nie może być ponownie oceniana, a tym bardziej rozstrzygnięta odmiennie. W kolejnej sprawie nie można dokonywać ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią. W zakresie niezgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy wypowiedział się w pierwszej kolejności Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r. w sprawie III PK 107/15 (a następnie Sąd Apelacyjny w sprawie APa 4/16 prowadząc w tym zakresie uzupełniające postępowanie dowodowe), ustalając, iż T. Ł. nie zgłosiła gotowości do świadczenia pracy na stanowisku kierowniczym i że nie wystąpiły żadne przeszkody uniemożliwiające powódce - jako osobie doświadczonej zawodowo i dobrze zorientowanej w swoich uprawnieniach pracowniczych - aby takową gotowość wyrazić.

W ocenie Sądu Okręgowego w okresie objętym niniejszym sporem. Analiza zestawień wynagrodzenia powódki oraz J. S. za okres od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. wskazuje, iż wynagrodzenie powódki (ujęte całościowo z uwzględnieniem wszystkich dodatków) było wyższe niż J. S.. W okresie tym powódka i J. S., choć zajmowali w tym czasie jednakowo nazwane stanowisko - starszego komisarza skarbowego - faktycznie wykonywali inne zadania (niespornie), świadczące o zróżnicowaniu: powódka wykonywała obowiązki w dziale kontroli podatkowej, a J. S. w dziale postępowań podatkowych PP II. Te stanowiska były różnymi stanowiskami, z odmiennymi zakresami obowiązków, które już tylko z tego powodu nie mogły być porównywane. Dodał, że wyłącznie T. Ł. otrzymywała dodatek kontrolerski, natomiast J. S. w ogóle takiego dodatku nie uzyskiwał jako że zadań o charakterze kontrolerskim nie wykonywał. Konsekwencją zróżnicowania wykonywanych zadań były różne składniki wynagrodzenia. Nie sposób więc uznać -

przyjmując za Sądami orzekającymi w uprzednich sprawach - aby sytuacja faktyczna i prawna tych osób była jednakowa. Nawet gdyby przyjąć za powódką, że świadczyła pracę jednakowej wartości, co J. S., to nie sposób uznać, że jej warunki wynagradzania były gorsze. Faktem jest, iż J. S. nie otrzymywał dodatku kontrolerskiego. Jednakże, jak przyjmowały dotychczas Sądy orzekające w podobnych sprawach powódki, w tym Sąd Najwyższy, nie ma podstaw ku temu, by przy porównywaniu uposażenia powódki oraz J. S. wyłączać ów dodatek, z czym też Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza akceptując ich argumentację.

W tej sytuacji Sąd drugiej instancji uznał, iż okoliczności faktyczne powołane w pozwie prowadziły do wniosku, że pozwany nie dopuścił się motywowanego dyskryminacją zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego powódki za rok 2011 i 2012, a przez to do wypłacenia niższego od należnego dodatku kontrolerskiego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten rok. Zdaniem Sądu Okręgowego za nieuzasadnione uznać należało również roszczenia ewentualne powódki z tego względu, iż powódka nie wyegzekwowała wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r. wydanego w sprawie, IX P 325/09. Powódka ostatecznie okoliczność tę przyznała w piśmie z dnia 31 marca 2021 r. Wobec braku restytucji stosunku pracy powódki do stanu sprzed 1 października 2006 r. powódka nie nabyła roszczenia o wynagrodzenie (różnica między wypłaconym i obliczonym na warunkach obowiązujących przed 1 października 2006 r.) oraz o dodatek kontrolerski i dodatkowe wynagrodzenie roczne obliczonych od wynagrodzenia w wysokości obowiązującej przed 1 października 2006 r.

Odnosząc się do możliwości hipotetycznej dyskryminacji powódki przez pozwaną w związku z niższym od J. S. wynagrodzeniem zasadniczym powódki, z której to ostatecznie powódka wywodzi w apelacji swoje roszczenia wskazać należy, że sama konstrukcja przepisu art. 18^{3a} § 3 k.p. w tym zakresie jest niejasna. „Wątpliwości budzi (...) uznanie za dyskryminację stanu hipotetycznego, w którym pracownik „mógłby być traktowany” gorzej, lecz de facto do gorszego potraktowania może wcale nie dojść. Ocena zachowań dyskryminacyjnych powinna być dokonana przez obiektywne i weryfikowalne kryteria, zachowanie zaś polegające na nieuzewnętrznianym zamiarze takiej weryfikacji nie podlega. Rozsądnie można ten zakaz odczytać jedynie w ten sposób, że chodzi w nim o sytuację, w której dochodzi

do nierównego traktowania, porównania zaś dokonuje się w stosunku do innej osoby, która mogła być przyjęta bądź zatrudniona na określone stanowisko. Komparacja może być dokonywana w stosunku do stanów, które mogą realnie wystąpić, co wyklucza sytuacje całkowicie nierzeczywiste i abstrakcyjne (np. abstrakcyjne porównania polegają chociażby na argumentacji typu: gdybym była mężczyzną, to zarabiałabym więcej).” (tak Monika Tomaszewska w Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, T. I Wyd. V, opubl. WKP 2020). Sąd Okręgowy w całości zgodził się z przedstawionym wyżej poglądem.

Ponadto, należy - ponownie powtórzyć, że analizowana w niniejszym postępowania sytuacja faktyczna i prawna powódki i J. S. pod względem warunków ich zatrudnienia u pozwanej niczym nie różni się od ich sytuacji analizowanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 września 2019 r. w sprawie III PK 101/18, (dotyczącej dyskryminacji płacowej powódki w 2008 r. względem J. S. i D. K.), w której Sąd Najwyższy, oddalając skargę kasacyjną, przesądził, a przyczyny tego opisał w swoim uzasadnieniu szeroko, że w 2008 r. nie miała miejsce dyskryminacja powódki w zakresie warunków wynagrodzenia. Skoro w latach 2011 i 2012 nie nastąpiły żadne zmiany w sytuacji prawnej i faktycznej powódki i J. S., nadal bowiem byli oboje zatrudnieni na tym samym stanowisku, ale z innym wynagrodzeniem zarówno zasadniczym, (z uwagi na inną podstawę przeniesienia), jak i całkowitym, to już tylko na podstawie tych okoliczności należało stwierdzić, że w latach 2011-2012 nie doszło do żadnej, w tym również hipotetycznej dyskryminacji płacowej powódki. Wszystkie bowiem wskazywane przez powódkę podstawy tej dyskryminacji okazały się chybione, o czym przesądzono już w poprzednich postępowaniach.

Dopuszczając nawet sposób interpretacji przepisu art. 18^{3a} § 3 k.p. zaprezentowany przez skarżącą, stwierdzić by należało - za Sądem Rejonowym - że w hipotetycznej sytuacji przeniesienia J. S. do działu kontroli podatkowej, tj. działu, w którym zatrudniona była powódka (lub odwrotnie - przeniesienie powódki do działu PP-II J. S.), ewentualne różnice w ich wynagrodzeniu (wynikające z wyższego wynagrodzenia zasadniczego J. S.), nie wynikałyby z decyzji pozwanej motywowanej czynnikami dyskryminacyjnymi. Wyższe wynagrodzenie zasadnicze J. S. - jak wskazano wyżej - związane było bowiem z inną aniżeli w przypadku powódki - podstawą przeniesienia na stanowiska starszego komisarza skarbowego - J. S.

przeniesiono na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a powódkę na podstawie art. 10 ust. 1a tej ustawy. Przeniesienie to nie było zatem motywowane kryteriami dyskryminacyjnymi, co przesądziły Sądy w cytowanych wyżej sprawach dotyczących roszczeń powódki z tytułu dyskryminacji za wcześniejsze okresy, wskazując na realny charakter zmian organizacyjnych u pozwanej w 2006 r. i okoliczności tej Sąd nie może w niniejszej sprawie ponownie badać i jej kwestionować, jak chciałaby skarżąca.

Powódka i J. S. zajmowali stanowiska z odmiennym zakresem obowiązków, posiadali inne składniki wynagrodzenia i inną wysokość wynagrodzenia, przy czym w odniesieniu do powódki ta ostatnia wartość była najwyższa. Wskazane różnice wynikały z przeniesienia powódki w trybie art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31 poz. 214 ze zm.). Sąd Najwyższy - w wyroku z dnia 17 września 2019 r. w sprawie III PK 101/18 - wskazał, iż sądy obydwu instancji prawidłowo przyjęły, że o naruszeniu zakazu dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia można by mówić jedynie w sytuacji, gdyby całość wynagrodzenia powódki odbiegała od wynagrodzenia osób, znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej, co w tym przypadku nie miało miejsca. Nadto nie ma racji powódka, iż źródła dyskryminacji dopatruje w zdarzeniu polegającym na przekształceniu stosunku pracy z mianowania na umowny. Wtedy bowiem nastąpiła jedynie z mocy prawa modyfikacja źródła nawiązania stosunku pracy, natomiast do modyfikacji wynagrodzenia z mocy prawa dojść nie może. Nawet gdyby sytuacja faktyczna i prawna wymienionych wcześniej osób była jednakowa, to i tak powódka T. Ł., biorąc pod uwagę całość jej wynagrodzenia, nie była w gorszej sytuacji od nich, a wręcz przeciwnie, jej wynagrodzenie kształtowało się na poziomie najwyższym. Z uwagi na powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie dopuścił się motywowanego dyskryminacją zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego powódki za rok 2011 i 2012, a przez to do wypłacenia niższego od należnego dodatku kontrolerskiego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten rok i stosownie do przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki (pkt I wyroku) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt II).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie

sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania ewentualnie o „uchylenie i zmianę” zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie zasądzenia od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w [...] na rzecz powódki T. Ł. kwoty 17.358,93 zł.

Jako podstawy skargi powódka wskazała:

1. naruszenia prawa materialnego:

a) art. 11³, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3a} § 3 albo art. 18^{3a} § 4, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3d} Kodeksu pracy poprzez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, iż wobec powódki nie naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) bo nie była w takiej samej sytuacji co osoba do której odnosi swoją sytuację (inne komórki, inna praca i inne składniki wynagrodzenia pochodne od innej pracy pomimo takiego samego stanowiska) co uniemożliwiało przyjęcie, że powódka mogłaby być traktowana (od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r.) w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia i w efekcie brak zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że brak faktycznego bycia w takiej samej sytuacji co osoba do której odnosi się swoją sytuację nie stoi na przeszkodzie zaistnienia dyskryminacji o ile sytuacja taka mogłaby w okresie od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. zaistnieć (stan hipotetyczny - praca w tych samych komórkach na tym samym stanowisku i wykonywanie tych samych czynności z takimi samymi składnikami wynagrodzenia) nawet jeśli faktycznie nie zaistniała, co w efekcie uzasadnia zasądzenie odszkodowania;

b) art. 11³, art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy poprzez błędną ich wykładnię i brak ich zastosowania z uwagi na przyjęcie, iż powódka nie była dyskryminowana tj. brak przyjęcia, że powódka mogłaby być traktowana (od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r.) w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia z uwagi na: płeć (czynnik dyskryminujący) i ustalenie tylko kobietom po wygaśnięciu mianowań wynagrodzeń po przeniesieniu od 1.01.2011 r. do innych komórek istniejących u pozwanego zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego na poziomie innych pracowników, utrzymywanie i brak

przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji tj. utrzymywanie w okresie od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. funkcji kierownika działu (czynnik dyskryminujący), utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji tj. utrzymywanie w okresie od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. funkcji kierownika działu i trybie (podstawie prawnej) przeniesienia ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego, która czasowo (do 31.12.2007 r.) stabilizowała dotychczasowe wynagrodzenie i która nie miała zastosowania do J. S. od 1.01.2008 r. na skutek przekształcenia umowy z mianowania na umowę o pracę na czas nieokreślony (dwa czynniki dyskryminujące), w sytuacji gdy prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że po wygaśnięciu mianowań w 2008 r. i przeniesieniu od 1.01.2011 r. J. S. do nowej komórki (PP-II) na skutek likwidacji poprzedniej komórki a więc i stanowiska powódka mogłaby od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia z uwagi na wskazane wyżej zakazane kryteria (płeć, pełniona w przeszłości funkcja kierownika) oraz tryb (podstawa prawna) dokonanego w okresie mianowań przeniesienia, które nie miały zastosowania do J. S. w chwili dokonywania przeniesień od 1.01.2011 r. i które nie stabilizowały (chroniły) jego dotychczasowego wynagrodzenia od 1.01.2008 r.;

c) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 Kodeksu pracy poprzez błędną jego wykładnię i brak zastosowania polegającą na przyjęciu, że wskazanie przez pozwanego dowodów, że nie dyskryminował powódki w stanie który faktycznie zaistniał (skutkującego udowodnieniem braku dyskryminacji na skutek prawomocnych orzeczeń) skutkuje brakiem dyskryminacji w stanie hipotetycznym (w którym powódka mogłaby być) w sytuacji gdy prawidłowa jego wykładnia prowadzi do wniosku, że w sytuacji gdy pracownik (powód) powołuje się na dyskryminację w stanie hipotetycznym (której możliwość zaistnienia pozwany przyznaje w dwóch przypadkach) oraz wskazuje na czynniki dyskryminujące a pozwany w toku procesu nie przedkłada żadnych dowodów, ani nie wnioskuję o przeprowadzenie żadnych dowodów ponieważ stoi na

stanowisku, że sąd nie ma prawa oceny stanu hipotetycznego, który faktycznie nie zaistniał i stan taki nie stanowi dyskryminacji, wyłącza możliwość uznania przez sąd, że pracodawca (pozwany) kierował się obiektywnymi powodami (naruszenie wynikającej z powołanego przepisu zasady odwróconego rozkładu ciężaru dowodu);

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że Sąd Okręgowy wyrokował w sprawie dyskryminacji w stanie hipotetycznym na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (dowodów) nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny dowodów w sytuacji gdy oddalając wnioski dowodowe powódki dotyczące wykazania (uprawdopodobnienia) jak kształtowałyby się sytuacja powódki w przypadku zatrudnienia w komórce w której zatrudniony był J. S. lub zatrudnienia J. S. w komórce powódki oraz braku przedstawienia w tym zakresie jakichkolwiek dowodów przez pozwanego, który w toku procesu stał na stanowisku że dyskryminacja w stanie hipotetycznym nie jest dyskryminacją bo faktycznie nie zaistniała w związku z czym Sąd nie ma możliwości jej oceny, w efekcie czego nie przedłożył żadnych dowodów w konsekwencji czego orzekanie o braku dyskryminacji powódki w stanie hipotetycznym (stanu w którym powódka mogłaby być traktowana od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia) nie mogło nastąpić na podstawie dowodów i wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego skoro dowody takie nie zostały w ogóle przeprowadzone, gdzie to pozwany (przy zarzucie dyskryminacji) powinien udowodnić brak dyskryminacji;

b) art. 227 i art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez pominięcie i brak przeprowadzenia dowodów mających dla sprawy dyskryminacji w stanie hipotetycznym (art. 18^{3a} § 3 albo art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy) istotne znaczenie w postaci: wykazu dotyczącego przysługującego wynagrodzenia powódki i J. S. u pozwanego w 2009 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, w tym w komórkach w których zatrudniona mogłaby być powódka lub J. S. i ich niezmienności także w 2011 r. i dalszych okresach; wynagrodzeń starszych komisarzy skarbowych w 2011 r., w szczególności w komórkach PP-II i KP w których zatrudniony był J. S. i

powódka, warunków zatrudnienia I. R. tj. starszego komisarza skarbowego zatrudnionego w 2011 r. w komórce wraz z J. S.; art. 365 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż Sąd Okręgowy przy rozstrzyganiu kwestii dyskryminacji w stanie hipotetycznym związany był wyrokami zapadłymi w sprawach między stronami za poprzednie okresy, w sytuacji gdy wyroki zapadłe w tych sprawach nie rozstrzygały o dyskryminacji w sytuacji hipotetycznej (tj. sytuacji w jakiej powódka i osoby do których się porównuje mogłyby się znajdować w okresach za jakie zapadały rozstrzygnięcia), w związku z czym nie mogły wiązać w przedmiotowej sprawie w zakresie dyskryminacji w stanie hipotetycznym (powódka mogłaby być traktowana od 1.01.2011 r. do 30.11.2011 r. w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie albo mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia); art. 365 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż Sąd Okręgowy przy rozstrzyganiu kwestii dyskryminacji w stanie hipotetycznym związany był wyrokami zapadłymi w sprawach między stronami za poprzednie okresy, w sytuacji gdy J. S. nie był od 1.01.2011 roku zatrudniony u pozwanego w komórce PP-II na stanowisku starszego komisarza na skutek przeniesienia na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach państwowych z 20.07.2006 r. a na skutek likwidacji jego dotychczasowej komórki PD-1 z dniem 31.12.2010 r., (tj. kiedy przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie miały już do niego zastosowania i nie mógł być przeniesiony na ich podstawie), a przeniesiony został na podstawie modyfikacji umowy o pracę z pozwanym w trybie Kodeksu pracy, a więc mógłby znajdować się w takiej samej sytuacji prawnej co powódka (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony) a obowiązująca czasowo (do 31.12.2007 r.) stabilizacja jego dotychczasowego wynagrodzenia wygasła i nie mogła mieć zastosowania do wynagrodzenia J. S. na skutek przekształcenia umowy z mianowania na umowę o pracę na czas nieokreślony;

e) art. 378 §1 k.p.c. poprzez brak rozpoznania sprawy w granicach apelacji tj. brak odniesienia się do zawartych w apelacji zarzutów dotyczących zaistnienia dyskryminacji w stanie jaki mógłby zaistnieć (stan hipotetyczny) stanowiącym dyskryminację zgodnie z art. 18^{3a} § 3 i § 4 Kodeksu pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie albowiem zarzuty w niej zawarte okazały się bezzasadne.

Zarzuty procesowe zostaną ocenione po zarzutach materialnych, jako że uchybienie przepisom postępowania ma znaczenie, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a więc na zastosowanie prawa materialnego. To prawo materialne decyduje jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych i czy przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Przechodząc do rozpoznania skargi kasacyjnej wskazać należy na kilka elementarnych kwestii istotnych dla jej rozstrzygnięcia. Przede wszystkim z punktu widzenia zarzutów materialnych skargi, oceny wymaga, jakie przesłanki musi spełniać stan hipotetyczny, aby mógł być uznany za dyskryminację oraz czy stanowią dyskryminację stany hipotetyczne wskazane przez powódkę przewidziane odpowiednio w art. 18^{3a} § 3 oraz art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy.

W pierwszej kolejności należy rozróżnić dwa występujące w Kodeksie pracy pojęcia: równość 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. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41; wyrok Sądu Najwyższego 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, niezależnie od tego, czy ma ona formę dyskryminacji pośredniej czy bezpośredniej. 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 bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w Kodeksie pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Doktryna zwraca uwagę na wadliwą redakcję art. 18^{3a} § 3 k.p., w której używa się zwrotu że dyskryminacja polega na tym, że pracownik "mógłby być traktowany" gorzej niż inni pracownicy. Takie ujęcie zdaje się sugerować, że ta postać dyskryminacji nie stanowi faktu, a możliwa jest tzw. dyskryminacja hipotetyczna (tak zjawisko to ujmują M. T. Romer, Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 171, nie dokonując jednak dalszej jego oceny).

W ocenie Sąd Najwyższego w tym składzie taka postać dyskryminacji (hipotetycznej) nie ma prawnej racji bytu albowiem każda dyskryminacja musi być osadzona w konkretnej sytuacji faktycznej przynajmniej dwóch pracowników, tak aby istniała możliwość ich porównania i oceny czy do dyskryminacji doszło, kierując się przy tym kryteriami ustawowymi. Redakcja art. 18^{3a} § 3 k.p. stanowi wadliwą transpozycję europejskich przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w dyrektywach. I tak wypada przywołać definicję dyskryminacji przyjętą przez: Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (w art. 2 ust. 2a wskazuje się, że dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1; Dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, z której wynika, że dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji (art. 2 ust. 2 lit. a). Podobnie zgodnie z art. 2 ust. 1a Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy przez dyskryminację bezpośrednią należy rozumieć sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji; W ten zresztą sposób – prounijny - proponuje się wyklądać art. 18^{3a} § 3 k.p. w literaturze (M. Wandzel w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 74), co pozostaje najzupełniej zrozumiałe, albowiem jego dosłowna treść rodzi wnioski absurdalne. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2023.970 t.j. z dnia 2023.05.22) w art. 3 (Definicje ustawowe) w pkt 1 wskazano, że ilekroć w ustawie jest mowa o dyskryminacji bezpośredniej rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. W myśl każdej z tych definicji ustalonym faktem jest mniej korzystne traktowanie pracownika, a nie hipotetyczna możliwość mniej korzystnego potraktowania. Należy więc nadać taką interpretację art. 18^{3a} k.p., której sens odnosiłby się do rzeczywistego, a nie hipotetycznego, postępowania sprawcy. Przyjęcie, że do dyskryminacji nie może dojść przez działania "hipotetyczne", wzmacnia art. 18^{3d} k.p., który stanowi (w zakresie wynagrodzenia minimalnego) sankcję za „naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu”, a więc uzewnętrzniony zamiar dyskryminacji (dyskryminacja hipotetyczna nie powoduje szkody). Na uwagę zasługuje również fakt, że powódka zarzut o „hipotetycznej dyskryminacji” sformułowała dopiero po prawomocnym zakończeniu postępowań w sprawach o sygn. IX P 1717/09 i IX P 7/11, w których Sądy przesądziły, że nie doszło do dyskryminacji powódki, co wskazuje na to, że stara się mimo braku podstaw faktycznych po stronie pracodawcy wykazać, że do dyskryminacji doszło aby osiągnąć swój cel procesowy i materialno-prawny.

Podnieść w tym miejscu należy, że Sąd Okręgowy odniósł się do możliwości hipotetycznej dyskryminacji powódki przez pozwaną, wskazując, że jego zdaniem konstrukcja przepisu art. 18^{3a} § 3 k.p. nie jest jasna, to jednak wyraził pogląd, iż

ocena zachowań dyskryminacyjnych powinna być dokonana przez obiektywne i weryfikowalne kryteria, zachowanie zaś polegające na nieuzewnętrznionym zamiarze takiej weryfikacji nie podlega. Sąd Okręgowy wyraźnie podkreślił, że porównanie może być dokonywane w stosunku do stanów, które mogą realnie wystąpić, co wyklucza sytuacje całkowicie nierzeczywiste i abstrakcyjne wskazane przez powódkę. Zastosował więc prawidłową wykładnię przepisu art. 18^{3a} § 3 k.p. Trafnie Sąd drugiej instancji wskazał również, że hipotetyczność założeń powódki nie pozwala stwierdzić, w jaki sposób postąpiłby pozwany gdyby w istocie J. S. przeniesiono do działu kontroli podatkowej. Nie jest wykluczone, że zmieniłby warunki wynagradzania starszych komisarzy skarbowych, doprowadzając do wyrównania uposażeń. A nawet gdyby, na co wskazał Sąd Okręgowy, przyjąć sposób interpretacji przepisów o dyskryminacji, tak jak powódka, to wyższe wynagrodzenie J. S. związane było z inną niż powódka podstawą przeniesienia - J. S. przeniesiono na podstawie art. 10 ust. 1b. Jego stanowisko nie zostało zlikwidowane a jedynie obsadzone przez inne osoby), ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a powódkę na podstawie art. 10 ust. 1a ww. ustawy (jej stanowisko kierownika działu podatków pośrednich zostało zlikwidowane w ramach reorganizacji w 2006 r.).Przeniesienie to nie było motywowane kryteriami dyskryminacyjnymi, co przesądziły Sądy wszystkich instancji ww. wyrokach dotyczących roszczeń powódki z tytułu dyskryminacji za wcześniejsze okresy. Hipotetyczne stany faktyczne na jakie powołuje się skarżąca są, w ocenie Sądu Najwyższego, całkowicie nierzeczywiste oraz abstrakcyjne.

Trafnie zatem Sąd Okręgowy zastosował w niniejszej sprawie wykładnię celowościową przepisu art. 18^{3a} § 3 k.p., gdyż wykładnia literalna przepisu prowadziłaby do absurdalnych i niesprawiedliwych skutków. Za utrwaloną w doktrynie i orzecznictwie należy uznać tezę, że granica wykładni, jaką stanowić może językowe znaczenie tekstu, nie jest granicą bezwzględną, ale do przekroczenia tej granicy niezbędne jest silne uzasadnienie aksjologiczne, odwołujące się przede wszystkim do wartości konstytucyjnych. Wykorzystanie innych metod wykładni prawa ma miejsce, dopiero gdy poddawane ocenie unormowania okażą się dysfunkcjonalne albo zmierzają do nadużycia prawa, gdy rezultaty wykładni językowej są jasne, ale pozostają w zasadniczej sprzeczności z hierarchią wartości

systemu prawa. Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (zob. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów, mającej moc zasady prawnej, z 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03) wolno odstąpić od sensu językowego wykładni, mimo że przepis jest jasny i oczywisty, gdy prowadzi to do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, gdy przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne, gdy językowe znaczenie przepisu pozostaje w oczywistym konflikcie lub sprzeczności ze znaczeniem innych norm systemu, zwłaszcza gdy te normy mają wyższą moc prawną, gdy znaczenie to prowadzi do rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi, albo gdy znaczenie to prowadzi do konsekwencji absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego.

W świetle powyższych rozważań za nieuzasadnione uznać należy zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 11³, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3a} § 3, art. 18^{3a} § 4, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3d} Kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa procesowego, wskazać należy, że zarzuty kasacyjne powódki sprowadzają się do wykazania błędów w ustaleniach faktycznych oraz w ocenie dowodów dokonanej przez Sąd Okręgowy. W tym miejscu wskazać należy na brzmienie art. 398¹³ § 2 k.p.c. oraz art. 398³ § 3 k.p.c., stanowiących, iż w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, Sąd Najwyższy jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, a ponadto podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do badania zasadności ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez Sąd drugiej instancji i nie może też dokonywać własnych ustaleń faktycznych odmiennych od przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku.

Za niezasadny należało również uznać zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem ww. przepisu orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i Sąd, który je wydał, lecz również inne Sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Nie jest zatem w świetle tego przepisu możliwe odmienne ustalenie zaistnienia,

przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnym postępowaniu, chociażby przedmiot tych spraw się różnił (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 225/10 LEX nr 896456).

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie z mocy art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ał]