

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu zasądził od I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz H. K. (1) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwotę 2.000 zł wraz z ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 15 marca 2016 roku do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt2); nakazał pobrać od I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt3); nie obciążył powódki kosztami procesu (pkt4); oddalił wniosek powódki o zwrot poniesionych kosztów procesu (pkt5) i nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 6).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka H. K. (1) była zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w Z., a po konsolidacji w Izbie Skarbowej w Ł. w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 3 czerwca 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta. Powódka została zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w Z. w dniu 15 marca 2011 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas usprawiedliwionej nieobecności I. P., na stanowisku referenta z zastrzeżeniem, iż będzie wykonywała obowiązki pracownika zatrudnionego na stanowisku starszego inspektora (to jest osoby zastępowanej) w D. Postępowań Podatkowych -1.

W dacie zatrudnienia u pozwanego powódka (urodzona (...)) miała 44 lata, ukończone studia wyższe z zakresu filologii polskiej na Wydziale Filologicznym (...), studia podyplomowe z zakresu (...) oraz studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego na Wydziale Prawa i Administracji (...), była słuchaczem seminarium doktoranckiego na Wydziale Prawa i Administracji (...). Powódka w okresie od 20 stycznia 2010 roku do 19 stycznia 2011 roku była zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w P. na stanowisku referenta, stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu na jaki została zawarta umowa o pracę.

Zawarcie z powódką umowy o pracę było konsekwencją wygrania przez nią konkursu na referenta w dziale postępowań podatkowych w lutym 2011 roku.

Wolne stanowiska u pozwanego obsadzane były po przeprowadzeniu odpowiedniej procedury.

Pracodawca w przypadku stwierdzenia, iż jest wakat w jakiejś jednostce mógł ogłosić nabór lub też obsadzić to stanowisko w ramach rekrutacji wewnętrznej regulowanej instrukcją 1-060,3 o naborze kandydatów do pracy. Rekrutacja wewnętrzna mogła, ale nie musiała poprzedzać nabór zewnętrzny. W razie ogłoszenia rekrutacji wewnętrznej kandydaci mieli 6 dni roboczych na złożenie wniosku, zaś komisja miała max. 12 dni roboczych na dokonanie oceny i wyboru kandydata. Ostateczną decyzję o przeniesieniu służbowym na podstawie przepisów ustawy podejmował Naczelnik danego (...).

Konkurs ogłaszany był przez Naczelnika danego (...) na wniosek Kierownika komórki, w której powstawał wakat. Naczelnik wyznaczał również komisję konkursową, w której skład wchodził najczęściej Zastępca Naczelnika w pionie, gdzie powstawał wakat, Kierownik komórki, do której prowadzony był nabór oraz pracownik kadr. To od komisji zależało, czy nabór był dwustopniowy, czy sprawdzenie wiedzy kandydatów będzie miało formę pisemną - test, czy też będzie też rozmowa kwalifikacyjna.

Zarówno testy jak i pytania, na jakie odpowiadali kandydaci w czasie rozmowy kwalifikacyjnej były takie same dla wszystkich.

Do naboru na wolne stanowisko przystąpić mógł każdy - ogłoszenie określało jakie wymagania musi spełniać kandydat, a jakie kryteria mają charakter dodatkowy. Nie było ograniczeń w przystępowaniu do konkursów wobec osób zatrudnionych na zastępstwo.

Ostateczna decyzja o zatrudnieniu danego kandydata zależała od Naczelnika Urzędu - przedstawiano mu listę nazwisk i ilość punktów osiągniętych przez dane osoby. Naczelnik miał prawo wyboru, jednak najczęściej wybór padał na osobę, która uzyskała najwyższą liczbę punktów.

W chwili przystąpienia do konkursu w lutym 2011 roku, po którym została zatrudniona, powódka miała świadomość, iż Urząd proponuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo oraz, iż będzie to stanowisko referenta - w ogłoszeniu zawarta została taka informacja.

Strony na mocy porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 9 listopada 2011 roku dokonały modyfikacji łączącej je umowy o pracę poprzez określenie, iż od dnia 10 listopada

2011 roku powódka będzie zatrudniona jako referent w Referacie Postępowań Podatkowych PP-I na okres sprawiedliwionej nieobecności M. D. (1).

Porozumieniem zmieniającym z dnia 31 marca 2014 roku strony zmieniły łączącą je umowę o pracę na zastępstwo poprzez określenie, iż powódka od dnia 1 kwietnia 2014 roku będzie wykonywała pracę referenta w Samodzielnym Referacie Postępowań Podatkowych PP-I.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2 361,04 złotych.

Wynagrodzenia pracowników w US w Z. kształtowane były na podstawie umów o pracę oraz w oparciu o rozporządzenia stanowiskowe określające mnożnik dla poszczególnych stanowisk i widełki, w jakich mnożnik ten musiał się zawierać.

Różnice wynagrodzeń wynikały przede wszystkim z zakresu obowiązków poszczególnych pracowników. Wpływ na wysokość uposażenia miało również zaszerogowanie danej osoby na stanowisku referenta, czy inspektora.

Awans pracownika urzędu wynikał zawsze z potrzeb organizacyjnych jednostki, a także z tego, iż dany pracownik zasługiwał na awans. Nie zawsze jednak awans wiązał się z podwyższeniem wynagrodzenia.

Podwyższanie przez pracownika swoich kwalifikacji zawodowych było mile widziane przez pracodawcę, ale nie wiązało się to z gwarancją otrzymania awansu.

Ścieżkę awansu przedstawia się pracownikowi, którzy podlegają ocenom okresowym. Pracownik zatrudniony na zastępstwo nie podlega tym ocenom.

Zgodnie z instrukcjami dotyczącymi awansowania pracowników obowiązującymi w pozwanym urzędzie nie dotyczyła ona osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na zastępstwo.

Osoby zatrudniane na zastępstwo w Urzędzie Skarbowym w Z. nie były zatrudniane na takich samych stanowiskach jak osoby zastępowane, przykładowo jeśli nieobecny był komisarz lub inspektor, to osoba zatrudniona na zastępstwo otrzymywała stanowisko referenta, ewentualnie starszego referenta. Podobnie kształtowała się sprawa z wysokością wynagrodzenia - osoby zastępujące nie otrzymywały takiego wynagrodzenia jak osoby zastępowane.

Pracownicy D. powódki zatrudnieni na stanowisku referenta formalnie mieli podobny zakres obowiązków. Różnice wynikały z podziału zadań dokonane przez kierownika j ednostki.

Powódka w czasie swojej pracy w Urzędzie S. w Z. zajmowała się zwrotem podatku VAT z wniosków związanych z budownictwem mieszkaniowym - tzw. wnioski (...).

Rozpatrywanie wniosków (...) polegało na wprowadzeniu ich do systemu po otrzymaniu od D. (...) Bieżącej, przeanalizowaniu dokumentów dołączonych do wniosku, rozstrzygnięciu czy zwrot jest należny, czy też nie i napisaniu w tym zakresie projektu decyzji - do zatwierdzenia.

Wnioskami (...) w pozwanym Urzędzie zajmowali się powódka, D. O., M. D. (2) i I. S.. Osoby te zajmowały jeden pokój, współpracowały ze sobą i pomagały sobie nawzajem.

Tylko powódka zajmowała się w referacie jedynie wnioskami (...), pozostałe osoby miały jeszcze inne obowiązki. Z tego względu powódka załatwiała najwięcej z tych wniosków.

Praca przy wnioskach (...) polegała na wykonywaniu czynności powtarzających się, nie wymagała znajomości przepisów, wątpliwości zdarzały się rzadko.

Kilka razy zdarzyło się, że powódka musiała przeprowadzić pełne postępowanie podatkowe, wezwać i przesłuchać strony i świadków.

W późniejszym okresie pracy powódce przydzielono zadania z zakresu (...) (podatku od czynności cywilnoprawnych). Powódka zajmowała się określeniem wartości rynkowej nieruchomości i sprawdzenia, czy zgadza się ona z wartością wskazaną w akcie notarialnym. Przygotowywała projekty decyzji w tym zakresie. Rozstrzygnięcia ostatecznie akceptował kierownik bądź naczelnik.

Do czynności wykonywanych przez powódkę wymagane było wykształcenie średnie. Czynności te miały charakter odtwórczy, powtarzalny.

W pozwanym Urzędzie organizowane były szkolenia wewnętrzne, ponadto były również szkolenia zewnętrzne - organizowane przez Ministerstwo Finansów, szkolenia e-learningowe - na odpowiedniej platformie za pośrednictwem Internetu oraz szkolenia w Izbie Skarbowej w Ł..

Rodzaj umowy, na podstawie której zatrudniona była dana osoba nie miał znaczenia przy typowaniu do uczestnictwa w szkoleniu. Przy szkoleniach zewnętrznych wskazane były kryteria, jakie musiał spełniać dany pracownik - najczęściej był to rodzaj spraw jakie prowadził, staż pracy.

Powódka w czasie pracy w pozwanej jednostce brała udział w szkoleniach wewnętrznych oraz w szkoleniach e-learningowych.

Generalnie szkoleń było mało, zdarzały się one rzadko.

W czasie zatrudnienia powódki nie było szkoleń wyjazdowych z zakresu zadań, jakimi w pracy zajmowała się H. K. (1). Były organizowane szkolenia z karty podatkowej i uczestniczyły w nich osoby zajmujące się tą tematyką.

Pracownicy (...) mieli możliwość korzystania ze służbowego konta mailowego. Dostęp do tego konta był uzależniony od potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Powódka uzyskała dostęp do tego konta w grudniu 2014 roku. W Urzędzie byli zatrudnieni pracownicy, którzy rozpoczęli pracę przed powódką, lecz dostęp do konta mailowego uzyskali po H. K. (1).

Nie wszyscy pracownicy posiadali od początku zatrudnienia pieczętki imienne, niektórzy nie posiadali ich w ogóle - zależało to od potrzeb organizacyjnych pracodawcy i związanych z tym oszczędności. Zazwyczaj było tak, iż skoro pracownik nie miał upoważnienia do podpisywania pism, to nie miał też pieczętki. Zdarzało się, że pracownicy dopiero po kilku czy kilkunastu latach pracy otrzymywali pieczętkę imienną.

Powódka nie musiała dysponować imienną pieczętką, ponieważ nie posiadała uprawnień do podpisywania dokumentów wychodzących na zewnątrz.

Współpracownicy powódki nie zauważyli, aby była ona przez pracodawcę traktowana inaczej niż pozostali pracownicy jej działu.

W 2011 roku powódka rozpoczęła studia doktoranckie na Wydziale Prawa i Administracji UŁ w Katedrze Prawa Materialnego i (...).

W grudniu 2011 roku I. P. - zastępowana wcześniej przez powódkę wróciła do pracy. Zajmowała się wówczas zwrotami różnic w podatku VAT - tak jak powódka. H. K. (1) szkoliła I. P. w tym zakresie, pomagała jej w bardziej skomplikowanych kwestiach.

W pozwanym Urzędzie na mocy zarządzenia Naczelnika z dnia 27 marca 2009 roku obowiązywał Regulamin korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Akt ten przewidywał, iż ze świadczeń z Funduszu mogą korzystać wszyscy pracownicy (...) zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony.

Zarządzeniem nr 7A/2011 z dnia 8 marca 2011 roku Naczelnik US w Z. zmienił treść Regulaminu korzystania z ZFŚS poprzez wprowadzenie regulacji, iż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na zastępstwo nie mają prawa do korzystania ze świadczeń realizowanych przez ten Fundusz.

W dniu 18 maja 2012 roku Naczelnik Urzędu Skarbowego w Z. wydał zarządzenie nr (...), do którego załącznikiem nr 1 był Regulamin korzystania z

Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Urzędzie Skarbowym w Z.. Zgodnie z §3 tego Regulaminu osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na zastępstwo nie były uprawnione do korzystania ze świadczeń przewidzianych w Regulaminie.

Zmiana zasad korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Urzędzie Skarbowym w Z. nastąpiła w dniu 5 lutego 2013 roku. Wydane zostało wtedy przez Naczelnika US w Z. zarządzenie nr (...), w którym wprowadzono nowy Regulamin korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zgodnie z tym aktem osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na zastępstwo mogły korzystać z większości świadczeń realizowanych przez ten Fundusz. Regulamin ten wszedł w życie w dniu jego ogłoszenia.

W Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2012 roku ogłoszony został nabór na stanowisko pracy referenta w Referacie Postępowań Podatkowych PP-I w Urzędzie Skarbowym w Z.. Postępowanie rekrutacyjne zostało przeprowadzone w dwóch etapach - w pierwszym poddano analizie i oceniono oferty pracy złożone przez kandydatów pod kątem doświadczenia zawodowego i wykształcenia kierunkowego, w drugim etapie przeprowadzono z wyłonionymi kandydatami rozmowy kwalifikacyjne. W czasie tych rozmów badano predyspozycje i umiejętności kandydatów gwarantujące prawidłowe wykonywanie przydzielonych zadań; obowiązki i zakres odpowiedzialności na stanowiskach poprzednio zajmowanych; predyspozycje personalne. Maksymalna ocena, jaką kandydaci mogli otrzymać w drugim etapie, wyniosła 35 punktów. Łącznie kandydaci mogli uzyskać punktów 70.

Do konkursu przystąpiło 64 osoby, w tym powódka. Do drugiego etapu wybrano 5 osób. Ostatecznie H. K. (1) zajęła w tym konkursie trzecie miejsce (z liczbą punktów 55,33), wygrała zaś E. W. (z liczbą punktów 56,67).

E. W. została zatrudniona w dziale, w którym pracowała powódka na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 6 sierpnia

2012 roku do 5 sierpnia 2013 roku za wynagrodzeniem w kwocie 2.061,22 zł.

H. K. (1) uczyła E. W. obsługi wniosków (...). E. W. w czasie swojej pracy w Urzędzie rozpatrywała wnioski (...). Docelowo miała zajmować się innymi sprawami, ale przydzielono jej to zadanie w związku ze zwiększeniem ilości

składanych wniosków w latach 2013-2014. Oprócz tego zajmowała się postępowaniem z zakresu podatku od czynności cywilnoprawnych oraz od spadków i darowizn.

Po roku pracy z dniem 6 sierpnia 2013 roku E. W. otrzymała stanowisko starszego referenta i podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 2.248,61 zł, wiązało się to z pozytywnym przejściem przez nią procedury pierwszej oceny służby cywilnej oraz zawarciem z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto pozytywnie przebiegła u niej służba przygotowawcza zakończona egzaminem.

Powódka nie przechodziła służby przygotowawczej, ponieważ przepisy nie obligowały do tego, aby pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na zastępstwo podlegali takiej procedurze.

21 stycznia 2013 roku powódka złożyła do Naczelnika Urzędu Skarbowego w Z. wniosek o zatrudnienie jej w D. Postępowań Podatkowych na miejsce osoby odchodzącej na emeryturę. Wniosek ten został przez pracodawcę rozpatrzony negatywnie - z powołaniem się na przyczyny organizacyjne.

W Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 2013 roku pod numerem (...) ogłoszony został nabór na stanowisko pracy inspektora do sprawa prowadzenia postępowań podatkowych w D. Postępowań Podatkowych. W odpowiedzi na to ogłoszenie wpłynęło 12 ofert pracy - 5 z nich spełniało wymagania formalne, 7 nie spełniało tych wymagań.

27 czerwca 2013 roku powódka w związku z ogłoszeniem naboru na wolne stanowisko pracy „Inspektor w D. Postępowań Podatkowych” wniosła do pracodawcy o przeniesienie jej na to stanowisko w ramach rekrutacji wewnętrznej.

Wniosek powódki o przeniesienie jej na wolne stanowisko został przez pracodawcę zakwalifikowany jako aplikacja do konkursu. Wniosek ten nie spełniał jednak wymagań formalnych - nie zawierał wszelkich wymaganych dokumentów, dlatego powódka nie zakwalifikowała się do dalszego etapu konkursu. Komisja konkursowa nie miała obowiązku wzywania kandydata do uzupełnienia braków formalnych składanej aplikacji.

Ostatecznie konkurs wygrała M. G. - została zatrudniona na stanowisku inspektora w Referacie Postępowań Podatkowych PP II na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 23 lipca 2013 roku do 22 lipca 2014 roku za wynagrodzeniem w kwocie 2.435,99 zł.

Zakres zadań referatów PP I oraz PP II różnił się znacząco - w referacie PP I prowadzono sprawy z zakresu podatków od spadków i darowizn, podatków od czynności cywilnoprawnych, wniosków (...); w referacie PP II natomiast prowadzono postępowania po kontroli podatkowej, wiązało się to z koniecznością przesłuchania podatnika.

Do obowiązków M. G. po jej zatrudnieniu w Urzędzie należało prowadzenie postępowań podatkowych w zakresie podatku VAT i PIT oraz postępowania w zakresie przenoszenia odpowiedzialności na spadkobierców i prezesów zarządów spółek z o.o.

Powódka w dniu 27 września 2013 roku wniosła o obniżenie obowiązującego ją tygodniowego czasu pracy do wymiaru 32 godzin - 4/5 etatu i umożliwienie jej wykonywania pracy w poniedziałki, środy, czwartki i piątki. Przyczyną tego było podwyższanie przez nią kwalifikacji zawodowych - studia doktoranckie w Katedrze Materialnego Prawa (...).

Wniosek powódki o obniżenie jej tygodniowego wymiaru czasu pracy został rozpatrzony negatywnie przez pracodawcę - ze względów organizacyjnych.

W dniu 26 września 2014 roku powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu szkoleniowego w wymiarze 6 dni, w związku z przygotowaniem i przystąpieniem do egzaminu dla kandydatów na inspektora kontroli skarbowej.

Pracodawca powódki w dniu 29 września 2014 roku poinformował ją o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o udzielenie urlopu szkoleniowego w związku z brakiem spełnienia przez powódkę wymogów określonych przepisami kodeksu pracy.

Powódka w dniu 24 października 2014 roku zdała egzamin na doradcę podatkowego.

W dniu 28 października 2014 roku powódka zdała egzamin kwalifikacyjny na stanowisko Inspektora Kontroli Skarbowej.

Pismem z dnia 29 października 2014 roku powódka wniosła o wypłacenie jej nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy, wniosła również o zweryfikowanie i ewentualne wyrównanie należnego jej dodatku stażowego do wynagrodzenia.

Pracodawca pismem z dnia 25 listopada 2014 roku poinformował powódkę, że należna jej nagroda jubileuszowa została wypłacona w listopadzie 2014 roku, z odpowiednimi odsetkami, a także dokonano wyrównania i wypłacenia dodatku stażowego wraz z oprocentowaniem.

Wypłacenie powódce nagrody jubileuszowej z opóźnieniem było spowodowane błędem pracownika oddziału kadr i niezaliczeniem początkowo do stażu pracy powódki okresu jej pracy w gospodarstwie rolnym.

W dniu 8 kwietnia 2015 roku powódka wniosła do pracodawcy o udzielenie jej od dnia 18 kwietnia 2015 roku 28 dni urlopu na przygotowanie rozprawy doktorskiej. Odpowiedź pozytywną H. K. otrzymała w dniu 17 kwietnia 2015 roku.

Powódka od początku swojego zatrudnienia była przez pracodawcę brana pod uwagę przy ustalaniu i wypłacaniu nagród kwartalnych. W okresie od marca 2011 roku do końca zatrudnienia powódka nie otrzymała nagrody jedynie za III kwartał 2013 roku i II kwartał 2014 roku.

Wypłacane powódce nagrody nie odbiegały kwotowo od nagród przyznawanych innym pracownikom zatrudnionym w pozwanym Urzędzie.

O przyznanie pracownikowi nagrody kwartalnej wnioskowali do Naczelnika Urzędu Kierownicy poszczególnych jednostek. Nie wszyscy pracownicy otrzymywali nagrodę - miała ona charakter uznaniowy - za zasługi, dobrze wypełnioną pracę. Rodzaj umowy, na podstawie której pracownik świadczył pracę nie miał znaczenia w tym przypadku. Na wysokość nagrody wpływ miała również nieobecność w pracy spowodowana zwolnieniem chorobowym.

Pismem skierowanym do pracodawcy w dniu 20 maja 2015 roku powódka wezwała do zaprzestania działań dyskryminacyjnych. W treści pisma powódka wskazała, iż od początku jej zatrudnienia w Urzędzie ma miejsce dyskryminujące ją postępowanie pracodawcy wobec niej. Powyższe przejawia się w szczególności w zakresie awansowania, wynagradzania i kierowania na szkolenia zawodowe, organizowane poza Urzędem.

W piśmie tym powódka wskazała, iż pomimo posiadanych przez nią kwalifikacji nie została awansowana i otrzymywała wynagrodzenie niższe, niż pracownicy, którzy zostali zatrudnieni później niż ona. Oprócz powyższego powódka wskazała, iż dyskryminujące praktyki pracodawcy wobec niej przejawiały się poprzez:

- brak dostępu do środków z funduszu socjalnego w latach 2011 i 2012;
- brak pracowniczego konta e-mail - do grudnia 2014 roku;
- brak imiennej pieczęci - do dnia złożenia wezwania;
- nierówne traktowanie podczas naborów na stanowisko „Referenta w D. Postępowania Podatkowych” oraz „Referenta do spraw prowadzenia postępowań podatkowych”;

- brak zgody na zatrudnienie w miejsce pracownika odchodzącego na emeryturę;
- brak zgody na przeniesienie na wolne stanowisko pracy „Inspektor w D. Postępowań Podatkowych”;
- brak zgody na obniżenie tygodniowego czasu pracy, z uwagi na podwyższanie kwalifikacji zawodowych;
- brak zgody na urlop szkoleniowy, w związku z przygotowaniem do egzaminu na inspektora kontroli skarbowej;
- wypłatę nagrody jubileuszowej po wymaganym terminie.

Powódka wezwała pracodawcę do zaprzestania tych praktyk do dnia 28 maja 2015 roku oraz wniosła o wypłacenie jej w tym terminie proporcjonalnego i skutecznego odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania oraz o wypłatę różnicy wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia osób o jednakowych obowiązkach zawodowych oraz o podobnym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym za okres 3 lat wstecz od dnia złożenia pisma, ze wszystkimi pochodnymi (m.in. nagroda, nagroda jubileuszowa, 13-pensja) oraz należnymi odsetkami.

W odpowiedzi na pismo powódki, w dniu 27 maja 2015 roku, pracodawca potwierdził fakt zatrudnienia powódki. Jednocześnie pracodawca wskazał, iż zarzuty dotyczące dyskryminacji podnoszone przez powódkę są bezpodstawne.

Pismem z dnia 29 maja 2015 roku powódka rozwiązała umowę o pracę na zastępstwo zawartą w dniu 15 marca 2011 roku, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 3 czerwca 2015 roku.

Powódka w czasie pracy w pozwanej jednostce nie składała żadnych skarg czy wniosków do Oddziału Kontroli Wewnętrznej.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, których treść i autentyczność nie była przez strony kwestionowane, zeznania zgłoszonych przez strony świadków oraz zeznania powódki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne jedynie w części.

Podstawą roszczeń powódki są przepisy kodeksu pracy dotyczące równego traktowania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 11 k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Kwestia dyskryminacji została przez ustawodawcę szerzej ujęta w Rozdziale II a Kodeksu - R. traktowanie w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią art. 18^{3b} Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1 k.p., takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;

2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Sąd I instancji wskazał, iż z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy. Dyskryminacja może przybierać postać nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków pracy, ale w przypadku tego zakazu nierówność musi być wywołana konkretną przyczyną, którą przepisy prawa uznają nie tylko za niedozwoloną, lecz i szczególnie naganną. Dyskryminacja ma więc swoją przyczynę o podłożu nawiązującym do cech osobowych. Są pośród nich wymienione takie, które są przyrodzone człowiekowi, na przykład wiek, płeć czy rasa, jak i te, które zostały nabyte na przykład poprzez aktywność związkową czy wybór określonego wyznania. Dlatego dyskryminację uznaje się za kwalifikowane negatywne zachowanie, które jest deliktem prawa pracy (Baran K., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, WK 2016).

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} K.p.).

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 12 K.p.) jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11 kp oraz art. 183 a § 1 kp. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 kp oraz art. 183a §1 kp - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami, oraz przyniosły osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą.

Należy zauważyć jeszcze, że wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi kryteriami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia pracodawcę od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powódka jako kryteria dyskryminującego traktowania ją przez pracodawcę wskazała swój wiek oraz podstawę zatrudnienia, czym uczyniła zadość wymaganiom ustawowym. To po stronie pozwanej leżało wykazanie, iż nie doszło do naruszenia prawa w zakresie traktowania H. K. (1) i innych pracowników (...).

W toku przeprowadzonego postępowania Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka została zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w Z. w wyniku przeprowadzonego naboru. W ogłoszeniu o naborze zawarta została informacja o tym, iż pracownikowi zaproponowana zostanie umowa o pracę na zastępstwo oraz stanowisko referenta. Powódka znając te warunki przystąpiła do konkursu i wygrała go, w konsekwencji została zatrudniona. Początkowo powódka pracowała w zastępstwie I. P., później zaś w zastępstwie M. D. (1). Podpisując umowę o pracę powódka wiedziała jakie warunki zostały jej zaproponowane, że jest to umowa na czas określony - na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, znała wysokość zaproponowanego jej wynagrodzenia, a także wiedziała, iż zostanie zatrudniona na stanowisku referenta, z zakresem obowiązków inspektora. Zasadą bowiem w pozwanej jednostce było, iż pracownik zatrudniany w ramach zastępstwa nie zajmował takiego samego stanowiska, jak osoba zastępowana, nie otrzymywał też takiego samego wynagrodzenia.

Powódka przystępując do procedury konkursowej wiedziała również, iż od kandydata wymagane jest wykształcenie średnie, zaś dodatkową zaletą będzie posiadanie wykształcenia wyższego kierunkowego. Pomimo znacznie wyższych, niż wymagane kompetencji powódka przystąpiła do konkursu, zaś po wygraniu go zdecydowała się na podjęcie zatrudnienia na zaproponowanym stanowisku i warunkach.

Sąd I instancji ustalił również, iż w czasie swojego zatrudnienia w Urzędzie powódka, z własnej inicjatywy, podwyższała swoje kompetencje zawodowe poprzez podjęcie studiów doktoranckich z zakresu prawa podatkowego na Wydziale Prawa i Administracji UŁ, zdanie egzaminów na doradcę podatkowego i inspektora skarbowego. W związku z tymi okolicznościami powódka składała do pracodawcy wnioski o obniżenie jej tygodniowej normy czasu pracy oraz o udzielenie jej urlopu szkoleniowego. Obydwa te wnioski zostały rozpatrzone negatywnie z powodu braku możliwości organizacyjnych w obniżeniu wymiaru czasu pracy oraz z powodu niespełniania przez powódkę kryteriów przyznania jej urlopu szkoleniowego.

W maju 2015 roku H. K. (1) zwróciła się do pracodawcy z pismem wzywającym do zaprzestania stosowanych wobec niej, w jej odczuciu, praktyk dyskryminacyjnych. Powódka wskazała w piśmie okoliczności stanowiące przejawy dyskryminacji, uznała, że jest dyskryminowana przez pracodawcę ze względu na jej wiek oraz podstawę zatrudnienia - umowę o pracę na czas określony - na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. W odpowiedzi pracodawca wskazał, iż sytuacje, na które powoływała się powódka nie stanowią o stosowaniu wobec niej dyskryminacji w zatrudnieniu, w związku z czym jej żądania nie mogą zostać spełnione. Konsekwencją powyższego było rozwiązanie przez H. K. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał na specyfikę umowy o pracę stanowiącej podstawę zatrudnienia powódki w pozwanym urzędzie.

Umowa na czas zastępstwa formalnie jest szczególną odmianą umowy na czas określony. Należy jednak równocześnie zaznaczyć, że umowa o pracę na czas zastępstwa wykazuje w stosunku do typowej umowy na czas określony wiele zasadniczych odrębności. Przede wszystkim charakterystyczna dla tej umowy jest niepewność co do czasu jej obowiązywania (możliwość zmiany jej terminu końcowego). Czas usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika może się przecież wydłużać, np. w związku ze skorzystaniem przez niego z urlopu wychowawczego tuż

po urlopie macierzyńskim. Zatem w przypadku umowy o pracę na czas zastępstwa data powrotu zastępowanego pracownika do pracy, w momencie jej zawierania, najczęściej nie jest znana (nawet w przybliżeniu). Celem tej umowy jest umożliwienie pracodawcy zastąpienia nieobecnego pracownika bez trwałego wiązania się z nowym.

W przypadku dłuższej nieobecności pracownika, pracodawca ma możliwość zatrudnienia nowego pracownika tylko na czas zastępstwa. Umowa na czas zastępstwa jest rodzajem umowy terminowej, pracodawca może zawrzeć z inną osobą umowę, na czas nieobecności dotychczasowego pracownika w pracy. Zawiera się ją, aby kontynuować pracę wykonywaną przez nieobecnego pracownika. Nieobecność może być spowodowana różnymi przyczynami. Czas okresowego zatrudnienia pracownika wyznaczany jest długością trwania usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika. Może to więc być kilka, kilkanaście dni, miesięcy, czy lat. Datę rozwiązania należy tak określić, aby termin jej obowiązywania nie wywoływał żadnych wątpliwości co do okresu jej trwania. Rozwiązanie takiej umowy jest też z góry określone, ale nie zawsze konkretną datą, lecz także zdarzeniem

- czyli powrotem do pracy zastępowanego pracownika. Wówczas umowa ta rozwiązuje się z chwilą powrotu do pracy nieobecnego pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas zastępstwa strony muszą ustalić i zawrzeć wszelkie elementy niezbędne przy zwykłej umowie o pracę - stanowisko, wynagrodzenie, miejsce wykonywania pracy, rodzaj zawartej umowy, termin rozpoczęcia pracy. Wskazać należy również osobę zastępowaną. Generalnie umowa o pracę zawarta na czas zastępstwa pracownika nieobecnego jest umową, która zasadniczo nie wiąże stron na stałe. Z założenia umowa ta ma stanowić lekarstwo na sytuację przejściową, jaką jest okresowa nieobecność pracownika. W związku z tym osoby zatrudnione na podstawie takiej umowy zazwyczaj nie mogą liczyć na takie same przywileje jak pracownicy zatrudnieni „na stałe” u danego pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie powódka dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy wobec swojej osoby upatrywała w tym, że w czasie swojego zatrudnienia nie została awansowana pomimo posiadania wysokich kompetencji oraz poszerzania swojej wiedzy. Przyczyny tej sytuacji powódka upatrywała w podstawie swojego zatrudnienia.

Sąd I instancji zważył jednak, iż z zeznań świadków wynikało jednoznacznie, iż kwestia awansu była uzależniona od aktualnych potrzeb pracodawcy. Wskazywano, również na fakt, iż nie zawsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych automatycznie związane było z awansowaniem danego pracownika, zaś awansowanie z kolei nie zawsze wiązało się z podniesieniem wynagrodzenia. Dodatkowo wskazać należy na fakt, iż pracodawca w ramach swoich kompetencji ustalił wewnętrzną politykę awansowania pracowników, która nie obejmowała osób zatrudnionych na podstawie umowy na zastępstwo. W ocenie Sądu wiązało się to z powołaną wcześniej okolicznością, że umowa ta ma charakter tymczasowy. W związku z powyższym uznać należało, iż brak awansowania powódki przez cały okres jej zatrudnienia nie stanowił naruszenia zakazu dyskryminacji. Było to bowiem zgodne z obowiązującymi w pozwanej jednostce zasadami, wynikającymi z aktów wewnętrznych oraz z potrzeb pracodawcy.

Kolejna z kwestii podnoszonych przez powódkę - brak dostępu do służbowego konta mailowego oraz brak imiennej pieczętki. Powódka wskazała, iż w czasie zatrudnienia, aż do grudnia 2014 roku nie posiadała własnego służbowego konta mailowego, a także, iż nie otrzymała od pracodawcy swojej imiennej pieczętki.

Na podstawie zeznań świadków Sąd Rejonowy ustalił, iż powyższe kwestie zależały przede wszystkim od potrzeb pracodawcy. Jeśli zachodziła taka konieczność pracownik, na wniosek swojego przełożonego miał zakładaną skrzynkę mailową. W związku z powyższym, skoro do kompetencji przełożonych należało określenie wewnętrznych zapotrzebowani w tym zakresie, powódka nie może swoich roszczeń opierać na tym, iż w odniesieniu do jej osoby potrzeby takie nie wystąpiły i przełożeni nie występowali o utworzenie dla niej wcześniej skrzynki pocztowej. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że powódka zatrudniona u pozwanego w 2011 roku uzyskała dostęp do konta mailowego w grudniu 2014 rok na wniosek swojego bezpośredniego przełożonego, tymczasem wielu pracowników pozwanego miało większy staż pracy od powódki a mimo to konto mailowe zostało im aktywowane później niż powódce. Przykładowo J. B. zatrudniona w 1993 roku dostęp do konta mailowego uzyskała w lutym 2015 roku, J. C. zatrudniona w 1993 roku uzyskała dostęp do konta w marcu 2015 roku, J. O. zatrudniony w 2008 roku

uzyskał dostęp do konta w kwietniu 2015 roku, O. W. zatrudniona w lipcu 2012 roku uzyskała dostęp do konta w marcu 2016 roku, W. S. zatrudniony w 1996 roku uzyskał dostęp do konta w marcu 2015 roku.

W przypadku zaś imiennej pieczętki Sąd I instancji ustalił, iż powódce nie przekazano do użytku służbowego pieczęci imiennej przede wszystkim z uwagi na brak udzielonego jej upoważnienia do podpisywania pism wychodzących poza Urząd. Każdy z dokumentów sformułowanych przez H. K. (1) musiał być zaakceptowany i podpisany przez jej zwierzchnika. Powódka w czasie pracy tworzyła jedynie projekty pism, które wymagały dalszego potwierdzenia. Nie zachodziła zatem konieczność posiadania przez nią własnej pieczęci imiennej, zaś wyrobienie takiego narzędzia prowadziłoby do powstania nieuzasadnionych wydatków po stronie pracodawcy. Mając zaś na względzie charakter, iż pracodawca był podmiotem publicznym, wskazać należy iż obowiązywała go kontrola w zakresie racjonalnej polityki ekonomicznej i wydatkowania. Dodatkowo wskazać należy, że zatrudnienie u pozwanego nie wiązało się z automatycznym przekazaniem do użytku służbowego pieczęci imiennej. I tak przykładowo D. K. zatrudniony na stanowisku komisarza skarbowego (pracownik pozwanego od 1992 roku) imienną pieczętkę uzyskał dopiero w marcu 2015 roku, K. K. zatrudniony na stanowisku starszego referenta (pracownik pozwanego od lipca 2013 roku) imienną pieczętkę uzyskał w marcu 2015 roku, zastępowana przez powódkę I. P. zatrudniona na stanowisku starszego inspektora (pracownik pozwanego od 2003 roku) imienną pieczętkę uzyskała w listopadzie 2014 roku, S. J. zatrudniony na stanowisku inspektora (pracownik pozwanego od 2009 roku) imienną pieczętkę uzyskał w sierpniu 2014 roku.

Powódka, nie wskazywała w toku postępowania aby sama wnioskujeła o wydanie jej wcześniej dostępu do konta mailowego bądź wydanie imiennej pieczęci lecz spotkała się z odmową pracodawcy.

W dalszej kolejności powódka zarzuciła pracodawcy dyskryminację przejawiającą się w przyznaniu jej niskiego wynagrodzenia pomimo doskonalenia zawodowego. Kwestię wynagrodzenia pracowników I. Administracji Skarbowej reguluje przede wszystkim Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 roku w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2016 roku, poz. 125). Zgodnie z załącznikiem nr 1 do tego rozporządzenia, jego punktem III w urzędach podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej oraz w krajowej informacji skarbowej i I. Administracji Skarbowej wyodrębnione zostały poszczególne stanowiska i wymagania, jakie stawiane są kandydatom do ich objęcia. Stanowisko referenta (zajmowane przez powódkę) określone zostało jako stanowisko wspomagające w służbie cywilnej, zaś wymagane do jego objęcia kwalifikacje określono jako posiadanie przez kandydata wykształcenia średniego.

Na podstawie zaś przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1345) wynagrodzenie pracownika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej (art. 85 ust. 1). Wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego stanowiska pracy, dodatek służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego oraz dodatek funkcyjny ustala się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa (art. 87 ust. 1 ustawy). Wysokość mnożników dla poszczególnych stanowisk natomiast ustalają przepisy powołanego wcześniej Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów. Zgodnie z załącznikiem nr 2 punkt II mnożnik kwoty bazowej służący do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej w krajowej informacji skarbowej, I. Administracji Skarbowej, urzędach skarbowych oraz urzędach celno-skarbowych wynosił dla stanowisk wspomagających w służbie cywilnej 1,0- 2,7.

Sąd Rejonowy wskazał, że w czasie zatrudnienia powódki w pozwanym urzędzie obowiązujący ją mnożnik kwoty bazowej służący do ustalenia wynagrodzenia określony był na poziomie 1,050. Jak wynika z powyższego mieścił się on w przewidzianym przez przepisy przedziale. Ponadto Sąd ustalił, iż wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach referentów w dziale, w którym pracowała powódka pozostawało na podobnym poziomie. Wskazać należy jeszcze, iż pracodawca działając w granicach prawa, ma możliwość swobodnego kreowania stosunków pracy i ich warunków, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Wynagrodzenie osiągnięte przez powódkę

nie odbiegało zatem znacznie w zakresie wysokości od wynagrodzenia innych osób. Z pewnością nie potwierdziło się twierdzenie powódki, jakoby osiągnęte przez nią świadczenie było niższe od innych o 1.000-1.200 złotych miesięcznie. Błędem było bowiem porównywanie przez H. K. (1) swojego uposażenia z tym, jakie otrzymywały osoby zatrudnione na stanowisku inspektora lub jakimkolwiek innym stanowisku niż zajmowane przez powódkę. Dyskryminacja bowiem nie może zachodzić pomiędzy pracownikami, których sytuacja z obiektywnych powodów jest niejednakowa - jak to miało miejsce w przypadku zajmowania różnych stanowisk.

Sąd I instancji wskazał, że okolicznością przemawiającą za zasadnością stanowiska powódki nie jest fakt, iż E. W. po roku pracy w oparciu o umowę okresową została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, otrzymała stanowisko starszego referenta i podwyższone zostało jej wynagrodzenie. Osoba ta bowiem przeszła wewnętrzne szkolenia i inne wymagane przepisami sposoby kształcenia. Powódka, z racji na podstawie jej zatrudnienia, z mocy prawa nie mogła być objęta tymi procedurami. Powyższe nie stanowi okoliczności świadczącej o dyskryminacji, ponieważ powódka i E. W. były w odmiennych sytuacjach. O okoliczności przeciwnej nie może natomiast świadczyć fakt wykonywania tożsamyh czy podobnych obowiązków. Wskazać bowiem należy, iż powyższe stanowi jedną ze składowych oceny sytuacji.

Fakt doskonalenia zawodowego powódki nie stanowi w niniejszym przypadku argumentu na korzyść. Podnoszenie kwalifikacji H. K. (1) odbywało się z jej inicjatywy, nie wynikało zaś z potrzeb pracodawcy. Powódka spełniała wszelkie wymagania do utrzymania zajmowanego stanowiska. W związku z powyższym nie ma ona podstaw do domagania się uznania przez pracodawcę podwyższania swoich kwalifikacji poprzez awansowanie jej i podniesienie jej wynagrodzenia.

Dyskryminacji w zatrudnieniu powódka upatrywała również w tym, iż pracodawca nie wyraził zgody na zatrudnienie jej w miejsce osoby odchodzącej na emeryturę. Wniosek taki powódka złożyła 21 stycznia 2013 roku. Jako przyczynę negatywnego rozpatrzenia tego wniosku pracodawca wskazał przyczyny organizacyjne. Z ustaleń Sądu wynika, iż stanowisko to pozostało nieobsadzone. Określanie i realizacja polityki zatrudnienia i potrzeb stanowią wyłączną kompetencję pracodawcy. W przypadku uznania, iż dane stanowisko nie musi zostać obsadzone po jego zwolnieniu nie można mówić o dyskryminacji w zatrudnieniu względem innych osób. Powyższa decyzja stanowi domenę pracodawcy, który jest głównym organizatorem procesu pracy.

Sąd I instancji podkreślił, iż ustalenie, że zwolniony wakat pozostał jako nieobsadzony nie zmienia oceny, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku zatrudnienia właśnie osoby powódki w miejsce odchodzącego pracownika bez konieczności przeprowadzenia stosownego naboru o w ramach rekrutacji wewnętrznej bądź zewnętrznej. W ramach optymalizacji zatrudnienia pracodawca oczywiście mógł podjąć decyzję o przeprowadzeniu tzw. rekrutacji wewnętrznej spośród zatrudnionych w Urzędzie pracowników, nadal jednak byłby to nabór konkurencyjny, co oznacza że pozwany Urząd miał prawo dokonać wyboru spośród zgłaszających się kandydatów tego który najlepiej odpowiada wymaganiom stawianym na danym stanowisku.

Podobne stanowisko Sąd Rejonowy zajął w zakresie odmowy pracodawcy obniżenia powódce wymiaru czasu pracy do 4/5 - praca w poniedziałki i od środy do piątku. Zgodnie z argumentacją pozwanego urzędu czynności wykonywane przez powódkę były tak liczne, iż zachodziła potrzeba ich realizacji przez 5 dni w tygodniu. Uznanie zaś wniosku powódki i obniżenie jej czasu pracy we wtorki - kiedy urząd otwarty jest dłużej niż zazwyczaj, doprowadziłoby w ocenie pracodawcy do znacznych opóźnień i uchybień w prowadzonych przez powódkę czynnościach służbowych. W związku z powyższym, mając na uwadze, że pracodawca ma prawo określać swoje zapotrzebowanie na pracę suwerennie i dowolnie dokonywać sposobu jej organizacji bezpodstawnym jest zarzut, iż odmowne rozpatrzenie wniosku powódki stanowi przejaw dyskryminacji.

Kolejna sytuacja, która w ocenie powódki ma świadczyć o jej dyskryminacji w pozwanym Urzędzie, dotyczy jej wniosku z czerwca 2013 roku o przeniesienie na wolny etat w ramach rekrutacji wewnętrznej zgłoszonego w związku z ogłoszonym przez pozwanego naborem. Jak ustalono pozwany na zwolnione stanowisko przeprowadził nabór zewnętrzny ogłaszając informację o naborze w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Pracodawca wnioski powódki potraktował jako przystąpienie do procesu rekrutacji ogłoszonego w celu wyłonienia nowego pracownika, który miał być na tymże etapie zatrudniony. Ostatecznie pracodawca nie dopuścił powódki do konkursu w związku z brakiem spełnienia przez jej kandydaturę kryteriów formalnych - nie zostały bowiem złożone przez nią wszelkie wymagane dokumenty. Powódka uznała, iż brak zgody na przeniesienie jej na zwolnione stanowisko w ramach rekrutacji wewnętrznej był przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak natomiast ustalono na podstawie materiału dowodowego obsadzanie wolnych etatów w pozwanym urzędzie odbywało się na podstawie organizowanych przez kierownika jednostki naborów. Procedura ta mogła być poprzedzona rekrutacją wewnętrzną, w której pracownicy urzędu mogli zgłaszać swoje kandydatury na wolne stanowiska. Jeśli jednak rozpoczęta została procedura naboru, to nie można było obsadzać wakatów w drodze rekrutacji wewnętrznej. W związku z powyższym powódka chcąc przystąpić do rekrutacji winna była złożyć pełną ofertę, spełniającą wymagania określone w ogłoszeniu. Pracodawca nie miał zatem możliwości przeniesienia powódki na wolne stanowisko w drodze rekrutacji wewnętrznej w sytuacji ogłoszonego naboru zewnętrznego skierowanego do wszystkich osób, spełniających oczywiście wymogi stawiane osobom zatrudnianym w służbie cywilnej (art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej). Należy w tym miejscu podkreślić, że podstawami zasadami obowiązującymi w naborze do służby cywilnej są zasada otwartości, która oznacza powszechność, jawność i równość ubiegania się o zatrudnienie w służbie cywilnej, ale też gwarantuje, że w naborze może wziąć udział każdy, kto spełnia wymagania wskazane w ogłoszeniu o naborze, oraz zasada konkurencyjności naboru zakładająca zapewnienie jednolitych zasad, metod, narzędzi, kryteriów oceny i warunków do zaprezentowania się wszystkim kandydatom, jak również zapewnienie niezmienności wymagań podanych w ogłoszeniu o naborze podczas wszystkich etapów postępowania. Zasady te wynikają wprost z art. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 roku. poz. 1345), zgodnie z którym to przepisem każdy obywatel ma prawo do informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej, a nabór do służby cywilnej jest otwarty oraz konkurencyjny, z zastrzeżeniem przepisów rozdziału 4 (dotyczącego wyższych stanowisk w służbie cywilnej). W rezultacie Sąd w związku z naborem przeprowadzonym u pozwanego w 2013 roku nie dopatrył się działań dyskryminujących powódkę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie stanowi również przejawu dyskryminacji ze względu na wiek lub podstawę zatrudnienia fakt, iż powódka nie wygrała w konkursie organizowanym przez urząd w czerwcu 2012 roku w następstwie, którego zatrudniona została E. W.. Po zamieszczeniu ogłoszenia o naborze powódka złożyła swoją ofertę, przeszła pomyślnie przez pierwszy etap rekrutacji. Po drugim etapie - rozmowie kwalifikacyjnej zajęła ostatecznie trzecią lokatę. Rozmowa kwalifikacyjna polegała na zadaniu kandydatom kilku pytań - wszystkim takich samych i ocenieniu ich odpowiedzi. Sąd nie ustalił, aby procedura ta w jakikolwiek sposób została naruszona w zakresie jej bezstronności i wiarygodności. Powódka nie przedstawiła żadnych faktów, które świadczyłyby o niewłaściwie przeprowadzonej rekrutacji. W związku z powyższym nie istniały podstawy do uznania, iż w czasie przeprowadzania tego konkursu doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

Sąd Rejonowy wskazał, że analiza akt osobowych pracowników pozwanego złożonych do akt sprawy dowodzi, iż są osoby, które wcześniej zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa stały się pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas określony w rezultacie przystąpienia do ogłoszonych przez pracodawcę rekrutacji wewnętrznych albo naborów zewnętrznych. Z powyższego wynika, iż pracodawca nie utrudniał pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na zastępstwo dostępu do organizowanych w urzędzie naborów.

Potwierdzeniem powyższego jest przykład K. S., który w dniu 4 lutego 2011 roku został zatrudniony na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, z wynagrodzeniem ustalonym według mnożnika 1,050. Co więcej - po zatrudnieniu tej osoby w urzędzie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony stanowisko i mnożnik wynagrodzenia nie uległ zmianie. Dopiero po przejściu służby przygotowawczej i dokonania oceny pracownika został on zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, również na stanowisku referenta i również z mnożnikiem wynagrodzenia na poziomie 1,050.

Podobnie sytuacja kształtowała się w przypadku S. J. - w dniu 28 września 2009 roku zawarł on umowę o pracę na zastępstwo i został zatrudniony na stanowisku referenta z mnożnikiem wynagrodzenia 1,050. Z dniem 1 września 2012 roku został zatrudniony na umowę o pracę zawartą na czas określony - w wyniku pozytywnego ukończenia procesu

rekrutacyjnego zewnętrznego. S. J. został zatrudniony na stanowisku księgowego w D. Rachunkowości Podatkowej, zaś mnożnik jego wynagrodzenia wynosił 1,2.

Sąd wskazał jeszcze na K. P., zatrudnioną w US w Z. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od dnia 16 listopada 2012 roku, na stanowisku referenta w Pierwszym Samodzielnym Referacie Postępowań Podatkowych, z mnożnikiem wynagrodzenia równym 1,050 (kwota wynagrodzenia 1.967,53 zł). Wynagrodzenie K. P. na stanowisku referenta wzrosło dopiero z dniem 1 września 2015 roku do kwoty 2.248,61 zł (przy zastosowaniu mnożnika 1,2), czyli już po rozwiązaniu przez powódkę umowy o pracę z pracodawcą.

Sąd I instancji wskazał także, iż na podstawie powołanych przykładowych sytuacji nie dochodziło do naruszenia zasady równego traktowania przez pracodawcę. Wszyscy pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę na zastępstwo zatrudniani byli na stanowisku referenta - bez względu na to, na jakim stanowisku zatrudniona była osoba zastępowana, zaś wynagrodzenie tych osób określone było na podstawie mnożnika wynoszącego 1,050. Takie same warunki zatrudnienia pozwany zaproponował powódce, ona zaś zgodziła się na nie. Warto w tym miejscu także podkreślić, że powódka nie była jedyną osobą z długim stażem pracy na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Omawiana wyżej K. P. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo jest bowiem zatrudniona w dalszym ciągu począwszy od 2012 roku.

Przejawem dyskryminacji ze strony pracodawcy nie było również odmówienie udzielenia powódce urlopu szkoleniowego, o jaki H. K. (1) wnioskowała - z powodu niespełnienia przez powódkę wymogów określonych w przepisach kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 103¹ §2 k.p. pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje m. in. urlop szkoleniowy. Wskazać należy jeszcze za §1 omawianego przepisu, iż przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

W przedmiotowej sprawie podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez powódkę, jakkolwiek pozytywnie oceniane przez jej pracodawcę, nie było dokonywane z jego polecenia lub też za jego zgodą. Jak bowiem wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału powódka już przy podejmowaniu zatrudnienia posiadała kwalifikacje znacznie przewyższające wymagania na zajmowanym przez nią stanowisku. W związku z powyższym nie istniała po stronie pracodawcy potrzeba ich podwyższania. Zaś doksztalcenie się, podjęte z inicjatywy powódki, nie może stanowić powodu do wysuwania wobec pracodawcy roszczeń o przyznanie H. K. (1) urlopu szkoleniowego. Podjęte przez powódkę studia (...) stopnia oraz decyzję o przystąpieniu do egzaminów na doradcę podatkowego i inspektora nie były realizowane z inicjatywy pracodawcy, ani nie odbywały się za jego zgodą. W związku z powyższym pracodawca miał podstawy do udzielenia powódce decyzji odmownej w zakresie jej wniosku o urlop szkoleniowy, która to decyzja nie stanowi przejawu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Podobnie Sąd I instancji ocenił odmowne rozpatrzenie przez pracodawcę wniosku powódki o obniżenie jej wymiaru pracy do 4/5 etatu. Pracodawca swoją odmowę w tym zakresie motywował względami organizacyjnymi. Powódka bowiem po pierwsze załatwiała najwięcej wniosków w zakresie podatku (...) ze wszystkich pracowników swojego działu, ponieważ jako jedyna zajmowała się wyłącznie tym zakresem działań. Inni pracownicy działu powódki oprócz rozpatrywania tych wniosków wykonywali również inne, powierzone im obowiązki. Wskazać należy jeszcze, iż powódka wnioskowała o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy we wtorki - w dni, kiedy urząd otwarty jest dłużej niż zwykle. Jak wynika z powyższego - wydanie pozytywnej decyzji w zakresie wniosku powódki spowodowałoby znaczny spadek jakości pracy tego działu w urzędzie i doprowadziłoby do obciążenia dodatkowymi zadaniami pozostałe pracujące w tym dziale osoby. Zatem wydanie decyzji odmownej w zakresie wniosku powódki, z powołaniem się na przeszkody natury organizacyjnej na przykładzie powołanych wyżej okoliczności nie może zostać zakwalifikowane jako przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu.

Ostatnim elementem na jaki wskazała powódka była niemożność korzystania przez nią przez jakiś czas ze świadczeń w ramach funduszu socjalnego.

Jak wynika z lektury obowiązującego u pozwanego do 2012 roku Regulaminu Korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych osoby zatrudnione na zastępstwo zostały pozbawione prawa korzystania z jakichkolwiek świadczeń realizowanych przez ten fundusz, podczas gdy dostęp do świadczeń został zapewniony pozostałym pracownikom pozwanego. Przy czym nie zostały podane żadne obiektywne kryteria, które uzasadniałyby wyłączenie właśnie tej grupy pracowników spośród osób uprawnionych do korzystania z tych świadczeń. Dopiero zmiana Regulaminu, jaka miała miejsce w lutym 2013 roku, przyznała prawo do większości świadczeń z tego Funduszu również pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Wobec braku obiektywnie uzasadniających przyczyn dotychczasowego odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w dostępie do świadczeń socjalnych zastosowane przez pracodawcę kryterium zatrudnienia na podstawie takiej umowy o pracę należy uznać za dyskryminujące tę grupę pracowników.

Powódka dowodziła, iż została pozbawiona prawa świadczeń z Funduszu w latach 2011-2012, jednocześnie nie wskazała wysokości świadczeń, których została pozbawiona.

W związku z powyższym Sąd I instancji ustalił na podstawie Regulaminu Korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, iż świadczenia z tytułu dofinansowania do wypoczynku uzależnione były od dochodu w rodzinie pracownika. Jeśli dochód ten był nie wyższy niż 2 900 złotych na osobę, świadczenie wynosiło 720 złotych brutto, zaś przy wyższych dochodach świadczenie wynosiło 620 złotych brutto. Z Funduszu finansowane były również tzw. paczki świąteczne i inne świadczenia, jednak jak już wspomniano Sąd nie znalazł podstaw do ustalania ich wysokości, gdyż nie zostały one wskazane przez żadną ze stron. Zakładając, że świadczenie powódki z tytułu dofinansowania do wypoczynku w roku 2011 i 2012 winno być wypłacone w wyższej kwocie, to należność ta zamyka się sumą 1440 złotych (2x720 złotych).

P. w tym miejscu treść art. 18^{3d} k.p., który stanowi, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Najniższe wynagrodzenie za pracę w roku 2017 wynosiło 2 000 złotych brutto. Dlatego też zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie nie mogło być niższe od tej kwoty.

Powódka w niniejszej sprawie dochodziła odszkodowania w łącznej w kwocie 72.628,41 zł, na która składały kwota 57.628,41 zł mająca na celu wyrównanie szkody majątkowej oraz kwota 15.000 zł dochodzona w związku z doznaną krzywdą, czyli szkodą niemajątkową.

Co do tego, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika nie ma żadnych wątpliwości.

Naprawienie szkody wyrządzonej dyskryminacją nie polega wyłącznie na matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, jednak w sytuacji, gdy niewątpliwie pracownik zatrudniony na umowę o pracę na zastępstwo zostaje pozbawiony dostępu do świadczeń socjalnych, a stron pozwana nie przedstawiła przekonujących argumentów pozwalających na odmiennie traktowanie pracowników w dostępie do tychże świadczeń tylko ze względu na formę zatrudnienia, to właśnie te utracone świadczenia są najbardziej obiektywną kategorią pozwalającą na wyliczenie odpowiedniego odszkodowania z tytułu stosowania wobec powódki praktyki dyskryminującej.

Mając na względzie poczynione w sprawie ustalenia o wysokości utraconego w latach 2011 - 2012 dofinansowania, ale też ustaloną przepisami dolną granicę odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, Sąd przyznał powódce odszkodowanie w kwocie 2.000 złotych. W pozostałym zakresie powództwo obejmujące odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jako wyrównanie poniesionej szkody materialnej podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, iż oddaleniu podlegało także roszczenie o zasądzenie odszkodowania mającego na celu wyrównanie poniesionego uszczerbku niemajątkowego. Powódka - co wynika z uzasadnienia pozwu - do wyliczenia wartości tej części odszkodowania (zadośćuczynienia za doznane krzywy) wzięła pod uwagę upokorzenie, jakiego

doznała w procesie rekrutacji. Doznaną krzywdę biorąc pod uwagę trzykrotnie składany wniosek o zatrudnienie powódka oceniła na kwotę 15.000 zł. Odnosząc się do tak postawionego żądania podnieść przede wszystkim należy, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do ujawnienia okoliczności świadczących o nierównym traktowaniu powódki w trakcie postępowań rekrutacyjnych, co czyni jej żądanie bezzasadnym. Inna ocena powódki w tym zakresie zależy już od jej indywidualnego spojrzenia na tę sprawę, jej odczuć i sposobu interpretacji faktów. Jednakże subiektywne elementy nie mogą stanowić o wystąpieniu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ocena ta bowiem winna opierać się na okolicznościach obiektywnych. Ponadto ewentualna krzywda, jaką poniosła powódka w związku z dyskryminującym ją zachowaniem pracodawcy winna zostać wykazana w toku postępowania dowodowego.

Szkoda niemajątkowa (krzywda) przejawia się w postaci odczuwanego przez poszkodowanego bólu i cierpienia, stresu, dyskomfortu, świadomości konieczności życia z nieuleczalnym urazem lub innych ujemnych przeżyć psychicznych. W pojęciu krzywdy mieszczą się wszelkie ujemne następstwa uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, zarówno w sferze cierpienia fizycznych w postaci bólu i innych dolegliwości, jak i psychicznych, polegających na ujemnych uczuciach przeżywanych bądź w związku z cierpieniami fizycznymi, bądź w związku z następstwami uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, w tym również w postaci wyłączenia z normalnego życia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 20 listopada 2014 r. sygn. III APa 24/14, Legalis Numer 1185965).

Podstawową przesłanką domagania się zadośćuczynienia jest zatem doznanie szkody niemajątkowej (krzywdy), której powódka w niniejszym postępowaniu nie dowiodła, a to na niej spoczywał ciężar dowodu istnienia szkody niemajątkowej oraz związek przyczynowy między działaniem pracodawcy a szkodą, co uzasadniałoby ewentualne roszczenie o zadośćuczynienie.

Podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia należało ocenić jako bezzasadny. Zarzut ten został oparty na twierdzeniu, że dostęp do regulaminu świadczeń socjalnych powódka miała już w 2011 roku.

Sąd Rejonowy przypomniał, że roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) - jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie (źródle szkody w postaci dyskryminacji) i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Przyjęcie innej daty prowadzić by mogło do skutku utrudniającego lub wręcz uniemożliwiającego uprawnionemu pracownikowi dochodzenie swoich praw, w szczególności gdyby dowiedział się o szkodzie polegającej na dyskryminacyjnym zaniżaniu jego wynagrodzenia już po upływie trzyletniego terminu przedawnienia, gdyby za datę wymagalności roszczenia przyjąć datę wymagalności należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu, które może mieć różne przejawy (art. 18^{3a} KP), może być bowiem, przynajmniej w swojej początkowej fazie, trudno uchwytnie, a nawet niemożliwe do rozpoznania przez osobę dyskryminowaną. W przypadku występowania dyskryminacji płacowej, o której mowa w art. 18^{3c}-18^{3d} KP, dyskryminowany pracownik może przez długi czas nie być w ogóle świadomy, że wynagrodzenie, jakie uzyskuje, jest zaniżone w stosunku do osób wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20.5.2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015, Nr 11, poz. 150).

W rezultacie Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki stało się wymagalne z momentem zaprzestania przez pozwanego dyskryminującej praktyki w zakresie dostępu do świadczeń socjalnych, która to praktyka trwała co najmniej do końca 2012 roku a uległa zmianie dopiero wskutek zmiany Regulaminu Korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w lutym 2013 roku. Z roszczeniem powódka wystąpiła w dniu 31 grudnia 2015 roku, czyli przed upływem 3-letniego terminu przedawnienia.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd Rejonowy zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącego - zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. - formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest zatem ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476

k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

W niniejszej sprawie, zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu było wymagalne w momencie zgłoszenia żądania - doręczenia pozwu. Sąd zasądził odsetki od dnia 15 marca 2016 roku zgodnie z żądaniem powódki, bowiem doręczenie odpisu pozwu stanowi wezwanie przez wierzyciela w rozumieniu art. 476 k.c. Powódka w pozwie zgłosiła żądanie zasądzenia odsetek od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, w związku z czym Sąd w wyroku orzekł o obowiązku zapłaty odsetek właśnie od tej daty.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 98 k.p.c. mając na uwadze, iż wartość zasądzonych na rzecz powódki świadczenia wynosiła 2 000 złotych.

Sąd I instancji oddalił wniosek powódki w zakresie zwrotu poniesionych przez nią kosztów procesu. Sąd miał tutaj na względzie fakt, iż powódka w znacznej mierze przegrała niniejsze postępowanie (dokładnie w 97,3%), w związku z czym nie istniały podstawy do zasądzenia na jej rzecz zwrotu wnioskowanych kosztów od strony przeciwnej.

O nieobciążaniu powódki kosztami procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o tzw. zasadę słuszności wynikającą z przepisu art. 102 k.p.c. Przepis ten pozwala w wypadkach szczególnie uzasadnionych na nieobciążanie strony przegranej kosztami procesu.

Powołany przepis stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowane jest jednak stanowisko, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być przy tym oceniane w całości okoliczności danej sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Z tego względu ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw. Sąd Rejonowy wskazał jeszcze na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 roku sygn. III PRN 83/70, którym Sąd ten właśnie mając na uwadze charakter dochodzonych przez powoda świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i jego subiektywne przekonanie o zasadności żądań odstąpił od obciążenia kosztami procesu za wszystkie instancje.

Przenosząc powyższe rozważania prawne na stan istniejący w przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy uznał, że po stronie powódki wystąpiły tego rodzaju okoliczności, które przemawiały za odstąpieniem od obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, które przy uwzględnieniu wartości dochodzonego roszczenia opiewały na kwotę 2.700 zł (zgodnie z regułami określonymi w przepisach § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - mającego zastosowanie do spraw wszczętych do dnia 31 grudnia 2015 roku).

Za zastosowaniem wobec powódki dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. przemawiał przede wszystkim charakter sprawy i subiektywne przekonanie powódki o słuszności wytoczonego przez nią powództwa, które w części jednak okazało się słuszne. Uwzględniając sytuację finansową i rodzinną powódki, ale także fakt, że to wygórowana

wysokość roszczenia zadecydowała o wysokości kosztów pełnomocnika strony pozwanej, Sąd doszedł do wniosku, że obciążenie powódki kosztami w takiej wysokości stanowiłoby dla niej zbyt duże obciążenie.

Sąd I instancji nadał wyrokowi na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie 1 w całości, gdyż kwota ta była niższa od miesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka w dniu 2 października 2017 roku. Zaskarżyła w całości wyrok Sądu Rejonowego w Łodzi z dnia 16 sierpnia 2017 r., wydany w sprawie o sygn. akt X P 2/16.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 18 (3a) w zw. z art. 18 (3b) i art. 18 (3c) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - poprzez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, że wobec powódki nie dopuszczono się dyskryminacji przy zatrudnieniu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, awansów, świadczeń z funduszu socjalnego w sytuacji, gdy materiał zgromadzony w sprawie - w tym zeznania świadków oraz dokumenty wskazują, że do dyskryminacji doszło;
- art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegające na uchybieniu zasadom logiki oraz doświadczenia życiowego oraz poczynienie dowolnych oraz wewnętrznie sprzecznych ustaleń, a w konsekwencji przyjęcie oddalenie powództwa w znacznej części;
- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku i niewyjaśnienia w nim w sposób jasny i logiczny motywów przyjętego rozstrzygnięcia, co w konsekwencji uniemożliwia pozwanemu podniesienie trafnych zarzutów apelacyjnych, a to z kolei powoduje, że zostało naruszone prawo do obrony pozwanego.
- art. 109 k.p.c. par. 1 odmawiając powódce zwrotu poniesionych przez nią kosztów

procesu, z uwagi na uznanie pozwu jedynie w części (dokładnie w 2,7%)

Wobec powyższego wniosła:

- o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie apelacji w całości wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydanego w dniu 16 sierpnia 2017 r., doręczonej pozwanej w dniu 29 listopada 2017 r. oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 26 lutego 2018 roku powódka podtrzymała, iż zaskarża wyrok Sądu Rejonowego w całości (e-protokół z 26 II 2018 roku 00:01:09).

Zażaleniem z dnia 20 września 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej zaskarżył postanowienie zawarte w punkcie 4 wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 16 sierpnia 2017 r. w sprawie

sygn. akt X P 2/16.

Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 98 § 1 i 3 i k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) -

poprzez ich niezastosowanie i niezasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu stosownie do ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy, podczas gdy nie zachodziły okoliczności uzasadniające odstąpienie od tej reguły,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku prowadzącego do uznania, że po stronie powódki zachodziły wyjątkowe okoliczności przemawiające za odstąpieniem od obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, podczas gdy analiza akt sprawy, przebiegu postępowania, sytuacji finansowej i rodzinnej powódki nie uzasadnia istnienia „wypadku szczególnie uzasadnionego” w rozumieniu art. 102 k.p.c.

W związku z podniesionymi zarzutami wniosł o:

1. zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kwoty 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 26 lutego 2018 roku powódka wniosła o oddalenie zażalenia (e-protokół z 26 II 2018 roku 00:01:09).

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do części apelacji odnoszącej się do uwzględnionego roszczenia.

Wskazać należy, iż w doktrynie sporne wprawdzie jest, czy warunkiem dopuszczalności apelacji (i środków odwoławczych w ogólności) jest istnienie tzw. gravamen, to jest „pokrzywdzenia” strony zaskarżonym wyrokiem, ewentualnie istnienie interesu prawnego w zaskarżeniu wyroku. Podkreślenia wymaga jednak fakt, iż zarówno w literaturze, jak i w orzecznictwie zdaje się dominować pogląd, że dopuszczalne jest wniesienie apelacji jedynie przez stronę „pokrzywdzoną” wyrokiem wydanym (przynajmniej w części) niezgodnie z jej żądaniami. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest natomiast pogląd uzależniający uprawnienie do wniesienia środka odwoławczego od istnienia gravamen, czyli pokrzywdzenia strony orzeczeniem sądu niższej instancji. Pokrzywdzenie miałoby polegać na całkowitym bądź częściowym nieuwzględnieniu żądań strony i uwidacznia się poprzez porównanie twierdzeń strony o przysługujących jej prawach z rozstrzygnięciem o tych prawach zawartym w orzeczeniu (tak np. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 8 kwietnia 1997 r., I CKN 57/97, OSNC 1997, nr 11, poz. 166; a także postanowienie SN z dnia 5 września 1997 r., III CKN 152/97, LEX nr 50615; postanowienie SN z dnia 23 marca 2006 r., II CZ 22/06, LEX nr 196615, utożsamiające gravamen z interesem w zaskarżeniu orzeczenia; podobnie wyrok SN z dnia 8 grudnia 2009 r., I UK 195/09, LEX nr 577812, zgodnie z którym „przesłanką zaskarżenia orzeczenia w postępowaniu cywilnym jest istnienie interesu prawnego w zaskarżeniu, określanego mianem gravamen, a ten oznacza pokrzywdzenie polegające na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a sentencją orzeczenia, wynikającej z porównania zakresu żądania i treści rozstrzygnięcia”).

Wprawdzie żaden przepis nie formułuje „pokrzywdzenia” strony wyrokiem jako warunku dopuszczalności apelacji. Należy jednak zwrócić uwagę, że ustawodawca wprowadził *expressis verbis* w art. 168 § 2 k.p.c. gravamen (ujemne skutki procesowe dla strony) jako przesłankę dopuszczalności wniosku o przywrócenie terminu, co może być wskazówką przy wykładni przepisów o apelacji, niezawierających analogicznego unormowania.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania pozostałej części apelacji Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy pragnie podnieść, że całkowicie chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 k.p.c.

W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Legalis nr 278075, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Legalis nr 278075).

Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu (art. 233 § 2 k.p.c.). Na podstawie zacytowanego przepisu sąd dokonuje oceny negatywnych zachowań stron, które w toku postępowania utrudniają lub uniemożliwiają przeprowadzenie dowodów. W oparciu o wprowadzone art. 233 § 2 k.p.c. unormowanie, sąd może w szczególności uznać twierdzenie tej strony za nieudowodnione lub przyjąć za prawdziwe twierdzenia strony przeciwnej (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 1975 r., II CR 844/74, Legalis nr 18549).

Natomiast art. 232 k.p.c. statuuje zasadę rozkładu ciężaru dowodu i wyraża zasadę kontradiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (wyrok Sądu Najwyższego z 7.5.2008 r., II PK 307/07, L. nr ; wyr. SN z 7.10.1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 662). Treść art. 232 zdanie 1 k.p.c. wskazuje na ciężar dowodu w znaczeniu procesowym, czyli obowiązek przedstawienia faktów i dowodów przez strony. Przepis ten nie stanowi podstawy wyrokowania sądu i nie może mieć wpływu na poprawność wydanego przez sąd rozstrzygnięcia. Natomiast zgodnie z art. 6 k.c. stanowiącym, że obowiązek udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Strona podnosząca zarzut powinna wykazać, że przy ocenie wiarygodności i mocy dowodowej konkretnego dowodu, na podstawie którego sąd dokonał ustalenia faktycznego, przekroczone granice swobodnej oceny dowodów, a nadto, iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy. Nie wystarczające jest zaprezentowanie własnych, korzystnych dla siebie ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na

podstawie własnej oceny materiału dowodowego. Adresatem przedmiotowego przepisu art. 232 k.p.c. są strony, a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 7.11.2007 r., II CSK 293/07, Legalis nr 162518).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd Rejonowy przeprowadził ocenę zgromadzonego materiału dowodowego zgodnie z zasadą swobodnej a nie dowolnej oceny dowodów, w tym również zeznań powódki, świadków oraz dokumentów. Sąd Rejonowy wysnuł także prawidłowe i logiczne wnioski z tychże dowodów. Materiał dowodowy potwierdził, iż jedynie w przypadku świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego można mówić o naruszeniu zasad równego traktowania w zatrudnieniu i w związku z tym zasądził stosowne odszkodowanie. Pozostałe podnoszone przez powódkę argumenty nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Przeciwnie wynika z niego, iż powódka traktowana była w sposób tożsamy do sposobu traktowania innych pracowników.

Odnosząc się do argumentu powódki dotyczącego naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji normy art. 233 kpc podkreślić należy, iż nie tylko nie przedstawiła ona konkretnych argumentów, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie poczynionych ustaleń, ale także nie wskazała, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów. Stanowisko powódki stanowi zatem jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienia w uzasadnieniu w sposób jasny i logiczny motywów przyjętego rozstrzygnięcia, co w konsekwencji uniemożliwia pozwanemu podniesienie trafnych zarzutów apelacyjnych, a to z kolei powoduje, że zostało naruszone prawo do obrony pozwanego, nie może zostać uwzględniony.

Stosownie do art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zgodnie z powyższym, sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, Legalis nr 85646).

Z analizy art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 kwietnia 2016 r. II PK 96/15, Legalis nr 1472782).

Już sama lektura tego zarzutu wskazuje, iż został on najprawdopodobniej przepisany z jakiegoś wzoru, bez pogłębionej analizy, bowiem przedstawia stanowisko pozwanego, gdy tymczasem apelację wniosła powódka. Merytorycznie jest również absolutnie chybiony, bowiem uzasadnienie sporządzone przez Sąd R. nie tylko zawiera wszystkie niezbędne elementy ale sporządzone zostało wprost wzorcowo. Sąd I instancji ustalił stan faktyczny, szczegółowo przywołał dowody, na których się oparł, dokonał precyzyjnej oceny materiału dowodowego i w końcu przywołał przepisy, na których się oparł. Wszystkie te czynności dokonane zostały z dużą starannością.

B. jest również zarzut naruszenia prawa materialnego to jest art. 18^{3a} w zw. z art. 18^{3b} i art. 18^{3c} kp.

W przedmiotowej sprawie istotę sporu stanowiło ustalenie, czy doszło przez pozwanego do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, rozwiniętej w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do tej zasady Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 4/87 (OTK 1988, s. 5-23), wyjaśnił, że jej istota polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Z drugiej jednak strony organ ten przyjął, że równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, byleby tylko odbyło się to przy zastosowaniu uznanego kryterium oceny, na podstawie cechy uznanej za istotną i sprawiedliwą.

Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480).

Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18^{3c} k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym za prace o jednakowej wartości uznaje się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Z powyższego

wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami.

Wskazać także należy, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, co powinno zasadniczo nastąpić w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. W pierwszej fazie postępowania dowodowego pracownik powinien uprawdopodobnić zarzut dyskryminacji oraz wskazać fakty, z których powyższe twierdzenie ma wynikać. Pracodawca natomiast może obalić twierdzenie pracownika dowodząc, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi względami. Jest to konstrukcja prawna, według której pracownik powinien wykazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie nie potwierdziło zarzutów powódki, poza kwestią świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, naruszenia zasad równego traktowania. Sąd Rejonowy szczegółowo przeanalizował wszystkie argumenty skarżącej i nie doszukał się przejawów dyskryminacji w rozumieniu cytowanych przepisów. Stanowisko to w pełni podziela Sąd Okręgowy. Żadne z zachowań pracodawcy, chociaż subiektywnie mogło być przez powódkę odbierane jako jej gorsze traktowanie, nie stanowiło jednak przejawów dyskryminacji. Pracodawca wykazał, w każdym, poza ZFŚS, iż jego decyzje uzasadnione były stanem faktycznym, potrzebami pracodawcy czy przepisami.

Powódka zdaje się zapominać, iż umowa na zastępstwo, jest szczególnym rodzajem umowy o pracę. Przede wszystkim charakterystyczna dla tej umowy jest niepewność co do czasu jej obowiązywania – wiąże się z datą powrotu pracownika zastępowanego. Data powrotu zastępowanego pracownika do pracy, w momencie jej zawierania, najczęściej nie jest znana. Celem tej umowy jest umożliwienie pracodawcy zastąpienia nieobecnego pracownika bez trwałego wiązania się z nowym. Pracodawca nie ma w tym przypadku zamiaru stałego wiązania się pracownikiem zatrudnionym na zastępstwo. Z tym z kolei mogą wiązać się pewne odstępstwa. Ma na przykład możliwość i prawo wyboru, na jakim stanowisku zatrudni osobę na zastępstwo i w żadnym wypadku nie musi to być stanowisko analogiczne do osoby zastępowanej. Często bowiem zastępowane są osoby z długim stażem pracy zatrudnione w związku z tym na wyższych stanowiskach i z wyższym wynagrodzeniem. Pracodawca musi jedynie zadbać o to aby zakres wykonywanych obowiązków był zgodny z powierzonym stanowiskiem choćby było to stanowisko najniższe w strukturze.

Przypomnieć w tym miejscu należy również, iż o dyskryminacji w rozumieniu cytowanych przepisów można mówić niejako wyłącznie w kontekście sposobu traktowania innych porównywalnych pracowników. Jeśli bowiem pracodawca porównywalnych pracowników traktuje tak samo, choćby z naruszeniem konkretnych przepisów to pracownikom tym mogą służyć roszczenia związane z naruszeniem tych przepisów ale niezwiązane z naruszeniem zasad równego traktowania.

Materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie na to, iż powódka nie była dyskryminowana. Zatrudniona była podobnie jak wszyscy pracownicy pracujący na podstawie umów na zastępstwo na stanowisku referenta, jej wynagrodzenie było analogiczne jak osób pracujących na takim stanowisku, nie pozbawiono jej możliwości awansu. Nie ograniczono jej prawa od przystępowania do konkursów organizowanych na wolne stanowiska. Inną rzeczą jest, iż powódka tych konkursów nie wygrała. W jednym wypadku zgłoszenia kandydatury powódki na wolne stanowisko konkurs nie był organizowany gdyż pracodawca podjął decyzję o niezatrudnieniu nikogo na tym stanowisku.

Uzasadnione okazały się również odmowy pracodawcy udzielania urlopu szkoleniowego bowiem w związku z treścią obowiązujących przepisów to jest art. 103¹ § 2 kp nie miał takiego obowiązku. Podobnie jak nie musiał uwzględnić wniosku o obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy. W tym wypadku pozwany wziął pod uwagę nadrzędny

interes pracodawcy a co więcej petentów urzędu. Brak dowodów na to, by innych pracowników w tym zakresie pracodawca traktował lepiej.

Nie potwierdzono także naruszenia prawa powódki do dostępu do szkoleń. Jak wynika z materiału dowodowego szkoleń było niewiele i pracownicy, którzy się na nie zgłaszali, wybierani byli według klucza związanego z zakresem ich obowiązków. Wbrew zarzutom powódki takie zachowanie pracodawcy nie musi być oparte na konkretnej normie prawnej, a może wynikać z zasad logicznego rozumowania. Oczywistym bowiem jest, iż jeśli pracodawca nie może skierować wszystkich pracowników na konkretne szkolenie, to może i powinien wybrać tych, którym to szkolenie będzie najbardziej niezbędne przy wykonywaniu obowiązków.

Niezasadne okazały się również zarzuty dotyczące dostępu do maila czy pieczętki służbowej, jak również wypłaty nagrody jubileuszowej. Zbędne jest w tym miejscu ponowne przytaczanie argumentów już powołanych przez Sąd Rejonowy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powództwo podlegało oddaleniu. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle obowiązujących przepisów prawa nie było uzasadnione.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałej części jako bezzasadną.

W punkcie trzecim wyroku Sąd Okręgowy zasądził od skarżącej na rzecz pozwanego kwotę 2.025,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję na podstawie art. 98 k.p.c. statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy. Skarżąca przegrała sprawę w całości, w związku z czym powinna zwrócić stronie przeciwnej poniesione przez nią koszty. Na koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w osobie radcy prawnego, którego wysokość ustalono w oparciu o § 2 pkt. 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Podkreślić należy, iż powódka nie złożyła wniosku o nieobciążanie jej kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną, a sąd nie znalazł podstaw do skorzystania z urzędu z dobrodziejstwa art. 102 kpc.

Na przepis ten powołał się już Sąd I instancji, uznając przede wszystkim, że powódka mogła mieć subiektywne przekonanie o swoich racjach. Argument ten nie znajduje już uzasadnienia przed sądem II instancji, kiedy powódka знаła wszystkie ustalenia poczynione w oparciu o zgromadzone dowody, stanowisko pozwanego, a przede wszystkim uzasadnienie Sądu i instancji.

Składając apelację musiała się zatem liczyć z niekorzystnym dla siebie rozstrzygnięciem. Nadto sytuacja majątkowa skarżącej nie mogłaby być wystarczającą przyczyną dla odmowy przyznania wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej poniesionego z powodu roszczeń zgłoszonych przez powódkę, nawet gdyby, przeciwnie jak w niniejszej sprawie, nie była w stanie ich pokryć.

Odmienne stanowisko Sąd Okręgowy zajął jednak w odniesieniu do zażalenia strony pozwanej na odmowę obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego za I instancję.

Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe oznacza, iż sądy mają swobodę przy rozstrzygnięciu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowania zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. nie można pogodzić z zasadą słuszności. Jednakże art. 102 k.p.c. jako przepis szczególny nie może być wykładany rozszerzająco i wyklucza uogólnienie (postanowienie SN z 1981-02-16 IV

PZ 11/81 L.). Jego zastosowanie przez sąd musi być więc oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu (lojalność i racjonalność strony w zakresie podejmowanych czynności procesowych), jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Powyższego obowiązku, wbrew stanowisku strony pozwanej, Sąd Rejonowy nie naruszył. Prawdłowo ocenił, iż powódka nie powinna ponieść kosztów pełnomocnika strony pozwanej, gdyż w ustalonym stanie faktycznym mogła mieć subiektywne przekonanie o zasadności swoich roszczeń, co ostatecznie, choć w niewielkim zakresie, znalazło potwierdzenie w orzeczeniu Sądu I instancji.

W związku z powyższym uznając, iż zaskarżone postanowienie odpowiada prawu, Sąd Okręgowy zgodnie z art. 385 kpc w zw. z art. 397 § 2 kpc oddalił zażalenie pozwanego.

SSO Iwona Matyjas SSO Ireneusz Łaski SSO Agnieszka Gocek