

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w sprawie IXP 1/14 powódka T. Ł. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądań, wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. (obecnie (...) w S.) na jej rzecz za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami:

- 1) 14.031,36 zł (po 1.169,28 zł za każdy miesiąc) tytułem odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku,
- 2) 4.872,88 zł (po 389,77 zł za każdy miesiąc) tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku,
- 3) 1606,86 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011

W sumie za rok 2011 domagała się kwoty 20.511,10 zł.

Dodatkowo T. Ł. (2) wystąpiła z żądaniami ewentualnymi, wnosząc o zasądzenie następujących kwot, wraz z ustawowymi odsetkami:

- 1) 14.031,36 zł (po 1.169, 28 zł za każdy miesiąc) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku,
- 2) 4.872,88 zł (po 389,77 zł za każdy miesiąc) tytułem dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku,
- 3) 1.606,86 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011.

W pozwie wniesionym w sprawie IXP 11/15 powódka T. Ł. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. (obecnie (...) w S.) na jej rzecz za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami:

- 1) 7.015,68 zł (po 1169, 28 zł za każdy miesiąc) tytułem odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku,
- 2) 2.338,62 zł (po 398,77 zł za każdy miesiąc) tytułem odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku,
- 3) 795,11 zł tytułem odszkodowania za zaniżenie nagrody rocznej za 2012 rok.

W sumie za rok 2012 domagała się kwoty 10.149,41 zł.

Dodatkowo T. Ł. (2) wystąpiła z żądaniami ewentualnymi, wnosząc o zasądzenie następujących kwot, wraz z ustawowymi odsetkami:

- 1) 7.015,68 zł (po 1169, 28 zł za każdy miesiąc) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku,
- 2) 2.338,62 zł (po 398,77 zł za każdy miesiąc) tytułem dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku,
- 3) 795,11 zł tytułem nagrody rocznej za 2012 rok.

W uzasadnieniu obu pozwów powódka wskazała, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do czerwca 2012 r. była zatrudniona w (...) w S. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej. Na wskazane stanowisko przeniesiono powódkę z uprzednio zajmowanego przez nią stanowiska kierownika działu podatków pośrednich,

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

Postanowieniem z dnia 10 marca 2016 r. (k. 76) Sąd połączył obie sprawy do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia dalej pod sygn. akt IXP 1/14.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) w S. (k. 223-226) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu zaprzeczyła, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania wobec powódki. Wskazała, że powódka została przeniesiona na inne stanowisko na podstawie art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach państwowych, natomiast pracownicy J. S. (1) oraz D. K. (1) na podstawie art. 10 ust. 1b wymienionej wyżej ustawy, w związku z czym inne są konsekwencje takich przeniesień. Powołał się przy tym na wyrok wydany w sprawie VIPa 41/14, którym to orzeczeniem Sąd Okręgowy w S. przesądził, iż wobec T. Ł. (2) nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mimo że okres sporny w tejże sprawie obejmował lata 2006-2007, a w niniejszej sprawie 2011-2012, to podstawa faktyczna i prawna jest jednakowa jak dla roszczeń zgłoszonych w niniejszym postępowaniu. Pozwana zaznaczyła, iż wbrew twierdzeniom T. Ł. (2), nie doszło do zmiany stanu faktycznego i prawnego od dnia 1 stycznia 2008 r., a sam fakt, iż mianowania wygasły nie dawał pracodawcy możliwości obniżenia wynagrodzenia, bowiem takie musiałoby zostać dokonane wypowiedzeniem zmieniającym, do dokonania którego nie było podstaw.

Na rozprawie w dniu 12 maja 2017 r. T. Ł. (2), jako kryterium dyskryminacji, wskazała wiek i płeć oraz uprawnienia emerytalne, porównując się do dwóch wskazanych już osób – młodszych od niej mężczyzn bez uprawnień emerytalnych.

Postanowieniem z dnia 18 lipca 2017 r. postępowanie w niniejszej sprawie zostało zawieszono do czasu prawomocnego zakończenia postępowań w sprawach zawisłych przed Sądem Rejonowym Szczecin - Centrum w S. o sygn. akt IXP 7/11 oraz Sądem Apelacyjnym w S. o sygn. akt III APa 4/16. Następnie, postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2020 r., wobec prawomocnego zakończenia ww. postępowań, postępowanie w niniejszej sprawie zostało podjęte.

W piśmie procesowym z dnia 31 marca 2020 r. (k. 438-443) T. Ł. (2) przyznała, iż w sprawach o sygnaturze akt VIP 6/15 oraz (...) 7/11 prawomocnie rozstrzygnięto, iż nie zgłosiła ona gotowości do pracy po przywróceniu (tak w sprawie VIP 6/15) jak i nie była (nie jest) w porównywalnej sytuacji co J. S. (1) i D. K. (1) na skutek niezmienności tej sytuacji w 2011 i 2012. W ocenie T. Ł. (2), zapadłe rozstrzygnięcia, jako prawomocne, rzutują na rozstrzygnięcie powództw obejmujących roszczenia za 2011 i 2012, ale wyłącznie w takim zakresie i takiej oceny

powódka nie kwestionuje. Mając powyższe na uwadze i uwzględniając brzmienie art. 18^{3a} § 3 k.p., powódka wskazała, iż jej dyskryminacja w okresie 2011-2012 miała swoje źródło w braku działań pozwanego polegających na zmianie (dostosowaniu) całości wynagrodzenia J. S. (1) w ten sposób, aby nie było dyskryminujące, tj. aby w porównywalnej sytuacji nie mogło być korzystniejsze niż innych pracowników, a w szczególności korzystniejsze od wynagrodzenia powódki. Aktualnie swoje powództwo oparła na hipotetycznym stanie przewidzianym w art. 18^{3a} § 3 k.p., tj. takim, w którym powódka mogłaby być traktowana mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inni pracownicy (J. S. (1)). Hipotetyczny stan przewidziany w powołanej wyżej normie rodzi bowiem takie same skutki prawne jak stan dyskryminacji który zaistniał (jest lub był). Nie ma przy tym jakichkolwiek podstaw, aby hipotetyczny stan wyłączać z oceny zaistnienia dyskryminacji w sprawie powódki, czy wręcz przyjmować, iż wyłącznie hipotetyczność zaistnienia stanu skutkuje brakiem podstaw do jej uwzględnienia. Użyte w przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p. sformułowanie "mógłby być" w jednoznaczny sposób odnosi się bowiem do wszystkich sytuacji, które faktycznie nie zaistniały ale mogłyby zaistnieć, pod warunkiem zachowania porównywalności sytuacji i mniej korzystnego traktowania niż inni pracownicy. Regulacja taka zapobiega wszelkim przejawom dyskryminacji, w której część pracowników traktowanych jest korzystniej poprzez zatrudnienie na takich warunkach, na jakich mogliby być zatrudnieni inni pracownicy, ale nie są zatrudniani ze względu na zakazane kryterium i stanowi niejako dopełnienie normy przewidzianej w art. 11³ k.p. uznającej jakąkolwiek dyskryminację w zatrudnieniu za niedopuszczalną. Gdyby bowiem zaistnienie dyskryminacji ograniczało się wyłącznie do przypadków, w której pracownik był, lub jest traktowany mniej korzystnie, to uniemożliwiałoby to kompleksowe zapobieżenie dyskryminacji.

Powódka wskazała ponadto, że Sąd Okręgowy w S. w wyroku z dnia 23 lutego 2018 r. (sygn. akt VI Pa 183/17) oddalającym apelację powódki od wyroku wydanego w sprawie o sygnaturze akt IX P 7/11 (sprawa dotyczyła roszczeń za 2008 rok), dzieląc stanowisko powódki uznał, że gdyby dyskryminacja zaistniała (a w ocenie Sądu nie zaistniała z uwagi na inne komórki, inne zadania, inne składniki "wynagrodzenia i wyższe łączne wynagrodzenie powódki) jej źródłem od kwietnia 2008 r. byłoby dyskryminacyjne ukształtowanie wynagrodzenia J. S. (1), kiedy to ochrona wynikająca z przeniesienia w 2006 r. przestała obowiązywać i możliwe byłoby wypowiedzenie mu warunków płacy.

Zdaniem powódki powyższe stanowisko ma dla niniejszego postępowania zakres prejudycjalny, w szczególności przy ocenie przypadku hipotetycznego zatrudnienia J. S. (1) u pozwanego w komórce kontroli, czyli komórce, w której zatrudniona była powódka, a więc na takim samym stanowisku, z takimi samymi zadaniami i takimi samymi składnikami w efekcie czego jego łączne "wynagrodzenie byłoby wyższe od łącznego powódki. Tak jak powódka była w 2011 i 2012 r., tak i J. S. (1) mógłby być, w tym okresie zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego komisarza skarbowego (niesporne jest, iż na takim stanowisku jest zatrudniony nieprzerwanie od przeniesienia ze stanowiska kierownika od września 2006 r.), wykonywałby, jak wszyscy pracownicy komórki kontroli podatkowej, takie samo zadanie polegające na wykonywaniu kontroli podatkowych, a z tytułu wykonywania kontroli podatkowych posiadałby obligatoryjnie prawo do dodatku kontrolerskiego do wynagrodzenia, który przysługiwał pracownikom wykonującym kontrolę podatkową do wysokości 50% wynagrodzenia. Powódka sprecyzowała, iż przejawem dyskryminacji zakazanym zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p. było:

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi o dyskryminacji od kwietnia 2008 r. tj. po wygaśnięciu mianowań, a więc m.in. za okres objęty pozwem, tj. utrzymywaniem różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. (1) zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. (1) i D. K. (1) funkcji kierownika działu (czynnik dyskryminujący) i w konsekwencji niedostosowaniu przez pozwanego po mianowań (od kwietnia 2008 r.) "kierowniczego" wynagrodzenia za pracę J. S. (1) - tj. ustalonego w okresie, kiedy pełnił funkcję kierownika działu i utrzymanego po przeniesieniu z tego stanowiska na stanowisko starszego komisarza skarbowego - do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego - tj. między innymi wynagrodzenia powódki, w tym przy założeniu, że J. S. (1) mógłby być zatrudniony w komórce powódki i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski,

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi o dyskryminacji od kwietnia 2008 r. tj. po wygaśnięciu mianowań, a więc m.in. za okres objęty pozwem tj. utrzymywaniem różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę m.in. J. S. (1) zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. (1) funkcji kierownika działu i trybie (podstawie prawnej) przeniesienia ich ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego (dwa czynniki dyskryminujące) i w konsekwencji niedostosowaniu przez pozwanego po wygaśnięciu mianowań (od kwietnia 2008 r.) "kierowniczego" wynagrodzenia za pracę J. S. (1), tj. ustalonego w okresie kiedy pełnił funkcję kierownika działu i utrzymanego po przeniesieniu z tego stanowiska na stanowisko starszego komisarza skarbowego - do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego, w tym przeniesionych ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego w innym trybie (podstawie prawnej) - tj. między innymi przeniesienia powodki, w tym przy założeniu, że J. S. (1) mógłby być zatrudniony w komórce powodki i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski.

Utrzymywanie przez pozwanego „zaszłości dyskryminacyjnej” mającej swoje źródło zarówno w pełnieniu w przeszłości przez J. S. (1) funkcji kierownika i posiadaniu z tego tytułu „kierowniczego wynagrodzenia”, jak i w podstawie prawnej przeniesienia z tego stanowiska, stanowi kryterium dyskryminujące przewidziane w art. 18^{3a} § 1 k.p. W efekcie pracownicy zatrudnieni u pozwanego od kwietnia 2008 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w wyniku przeniesienia ze stanowiska kierownika, z tego tytułu, że zostali przeniesieni na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych mają wyższe wynagrodzenie od pracowników zatrudnionych na tym stanowisku nie w taki sposób lub mieliby je wyższe od pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego w komórce kontroli, gdyby zatrudnieni zostali w komórce kontroli podatkowej, wykonywali kontrole podatkowe, z tytułu wykonywania których przysługiwałby im dodatek kontrolerski. Koncepcja „praw nabytych” w wyniku przeniesienia, na którą w toku procesów powoływał się pozwany, nie stanowi przyczyny uzasadniającej dyskryminację pracowników w zakresie wynagradzania (w tym jak mógłby być wynagradzany) gdy nierówność utrzymuje się przez wiele lat, a pozwany pracodawca nie przejawia żadnej inicjatywy, aby sytuację tą zmienić. O tym, że pozwany dyskryminował powodkę i zamierzał utrzymywać stan dyskryminacji wobec innych pracowników świadczy ponadto fakt, że po przeniesieniu powodki ze stanowiska kierownika działu nie musiał zmniejszać jej wynagrodzenia, jako że znajdowało się w przedziale wynagrodzeń przewidzianych przez przepisy dla starszych komisarzy skarbowych oraz że nie dostosował J. S. (1) do wynagrodzenia zatrudnionej na takim samym stanowisku, w tym samym dziale i wykonującej te same czynności, I. R.. Z dotychczasowego stanowiska pozwanego i przedkładanych przez niego dowodów wynika ponadto, że przy przenoszeniu mianowanych kierowników na stanowisko starszego komisarza skarbowego pozwany tylko kobietom dostosowywał wynagrodzenie do poziomu innych starszych komisarzy skarbowych, a utrzymywał dotychczasowe mężczyznom po okresie od kiedy dostosowanie było możliwe (od kwietnia 2008 r.) co stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Zdaniem powodki prejudycjalny skutek dla przedmiotowego postępowania ma również wyrok Sądu Okręgowego w S. wydany w sprawie o sygnaturze akt VI Pa 183/17, w którym oddalono apelację powodki od wyroku wydanego w sprawie o sygnaturze akt IX P 7/11 oraz wyrok Sądu Najwyższego wydany w sprawie o sygnaturze akt III PK 101/18, w których przyjęto, że dodatek kontrolerski stanowi składnik wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 2 k.p. i należy brać go pod uwagę porównując wynagrodzeń, jak i przyjęcie, że szkodę stanowi różnica między całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego, a całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowania. Nie ma podstaw do uznania, iż przyjęte stanowisko w zakresie całości wynagrodzenia nie rozciąga się na hipotetyczną sytuację, w której pracownik mógłby być, a w konsekwencji przyjęcia, że musiałby mieć przyznane określone (składniki wynagrodzenia). Wątpliwości takich nie może być w przedmiotowej sprawie w odniesieniu do dodatku kontrolerskiego skoro dodatek kontrolerski stanowił dodatkowy ale obligatoryjny, bo ustawowo przewidziany (w ustawie o urzędach i izbach skarbowych), procentowy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w komórce kontroli podatkowej wykonujących kontrolę podatkową.

Skoro zatem J. S. (1) mógłby być w 2011 i 2012 r. zatrudniony w komórce kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego (był na takim stanowisku faktycznie u pozwanego zatrudniony) tak jak powodka,

wykonywać kontrole podatkowe, czyli takie same zadanie jakie wykonywała powódka i wszyscy pracownicy komórki kontroli i posiadać takie same składniki wynagrodzenia na skutek obligatoryjnego przyznawania do wynagrodzenia pracownikom kontroli podatkowej dodatku kontrolerskiego, to tym samym zaistniałaby przesłanka porównywalności sytuacji przewidziana w art. 18^{3a} § 3 k.p., wobec czego powódka posiadając łącznie niższe wynagrodzenie traktowana byłaby mniej korzystnie niż J. S. (1), co stanowi o zaistnieniu dyskryminacji. Mając natomiast na względzie kryteria brane pod uwagę przy ustalaniu hipotetycznej stawki dodatku kontrolerskiego dla J. S. (1) i analizę jego zatrudnienia wynikającą z akt osobowych, przyjęc należałoby stawkę dodatku przyznawaną przez pozwanego starszym komisarzom skarbowym, czyli na takim stanowisku na jakim zatrudniony był u pozwanego J. S. (1). Hipotetyczne przyjęcie dla J. S. (1) nawet najniższej stawki obligatoryjnego dodatku kontrolerskiego przewidzianej przez przepisy rozporządzenia tj. według stawki 10% skutkowałoby wynagrodzeniem w stosunku do powódki (na skutek zachowania J. S. (1) po wygaśnięciu mianowań kierowniczego wynagrodzenia zasadniczego pomimo wykonywania obowiązków starszego komisarza skarbowego) przy czym w ocenie powódki brak jest jakichkolwiek przesłanek, aby mogła to być stawka niższa od najniższej przyznanej pracownikom wykonującym kontrole podatkowe u pozwanego w 2011 i 2012 r.

Postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2020 r. podjęto zawieszono postępowanie w sprawie.

Pozwana (...) w S. w piśmie z dnia 18 maja 2020 r. (k. 451-453), podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie i podkreślając, iż kwestia braku dyskryminacji została już prawomocnie przesądzona w poszczególnych postępowaniach z udziałem stron, podniosła, iż wynagrodzenie powódki jako całość kształtowało się na najwyższym poziomie. Zarzut powódki dotyczący hipotetycznej dyskryminacji oceniła jako niezrozumiałą, albowiem powódka, nie akceptując stanowisk sądów o braku jej dyskryminacji, powołuje się na zdarzenia, które w sprawie nie wystąpiły i w związku z tym nie ma możliwości ich oceny przez Sąd.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. Ł. (2) w dniu stycznia 1994 r. została zatrudniona w (...) w S., na stanowisku inspektora, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 31 grudnia 1994 r. W dniu 1 czerwca 1994 r. powódce powierzono stanowisko starszego inspektora, zaś z dniem 1 listopada 1994 r. powierzono jej pełnienie obowiązków kierownika referatu na czas trwania umowy o pracę, tj. do dnia 31 grudnia 1994 r.

W dniu 30 grudnia 1994 r. z powódką zawarto kolejną umowę o pracę, na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 stycznia 1995 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika referatu. Aktem mianowania z dnia 19 grudnia 1994 r. powódka z dniem 1 stycznia 1995 r. została mianowana na stanowisko kierownika referatu w (...). Następnie z dniem 1 marca 1999 r. powierzono jej stanowisko kierownika referatu w dziale kontroli podatków pośrednich w dziale kontroli podatkowej. Zaś z dniem 5 lutego 2003 r. powódce powierzono stanowisko kierownika działu podatków pośrednich.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1.01.1994 r. w aktach osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 30.12.1994 r. w aktach osobowych powódki, akt mianowania z dnia 19.12.1994 r. w aktach osobowych powódki, pismo z dnia 5.02.2003 r. w aktach osobowych powódki, zakresy obowiązków, zadań, kompetencji i odpowiedzialności w aktach osobowych powódki

Z dniem 1 sierpnia 2006 r. zmieniona została dotychczasowa struktura organizacyjna (...) w S.. W następstwie jej zmiany kierownicy działów i referatów podlegali bezpośrednio naczelnikowi urzędu bądź jego zastępcy. Nadto w miejsce dotychczasowego działu podatków pośrednich, którym kierowała T. Ł. (2), z dniem 1 września 2006 r. wprowadzono dwa referaty: referat podatków pośrednich i (...) oznaczony symbolem (...) oraz referat podatków pośrednich i kas fiskalnych oznaczony symbolem (...). Czynności z zakresu orzecznictwa w sprawach podatku od towarów i usług, innych podatków pośrednich, a także w sprawach cen, zostały rozdzielone między oba referaty wg alfabety.

Powódce nie powierzono kierownictwa w żadnej z wydzielonych komórek organizacyjnych, stąd dnia 20 lipca 2006 r. pozwany powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982

r. o pracownikach urzędów państwowych, wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Po jego upływie zaproponował powódce stanowisko starszego sekretarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej KP oraz wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.591,34 zł, przy ustalonym mnożniku kwoty bazowej wynoszącym 1,443.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia. Sprawa zawisła przed tutejszym Sądem pod sygn. akt IX P 838/06. Pozwany cofnął swoje oświadczenie za zgodą powódki. W konsekwencji, wyrokiem z dnia 19 września 2007 r. jej powództwo oddalono.

Dowód: regulamin organizacyjny w pliku akt „załącznik do pisma z dnia 27 grudnia 2012r.” przy aktach sprawy IXP 88/12, pismo z 10.07.2006 r. w pliku akt „załącznik do pisma z dnia 27 grudnia 2012r.” przy aktach sprawy IXP 88/12, wypowiedzenie z 20.07.2006 r. w aktach osobowych powódki, pismo z 12.09.2006 r. w aktach osobowych powódki, wyrok z uzasadnieniem k. 130, 133-140 w aktach sprawy IX P 1717/09 załączonych do akt niniejszej sprawy, odpis wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 20 marca 2015 r. sygn. akt VI Pa 41/14 wraz z uzasadnieniem, k. 145-195.

Pismem z dnia 12 września 2006 r. (...) w S., powołując się na art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. nr 31 poz. 214 ze zm.), w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 1999 nr 49 poz. 483) z dniem 1 października 2006 r. T. Ł. (1) została przeniesiona do pracy w dziale kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy. Swoją decyzję pracodawca uzasadnił reorganizacją (...) w S., która nastąpiła z dniem 1 sierpnia 2006 r. i spowodowała likwidację komórki organizacyjnej, którą powódka kierowała, a tym samym likwidację jej stanowiska pracy.

T. Ł. (2) odwołała się od wypowiedzenia w sprawie toczącej się pod sygn. IX P 326/09. Wyrokiem z dnia 6 stycznia 2009 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. przywrócił powódkę do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed przeniesienia. Wyrok ów uprawomocnił się z dniem 3 czerwca 2009 r. Po jego uprawomocnieniu się powódka nie zgłaszała pozwanemu gotowości podjęcia pracy na stanowisku kierownika, stąd ostatecznie nie doszło do restytucji stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia.

Skutkiem tego, powódka także po 3 czerwca 2009 r. świadczyła pracę na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale kontroli podatkowej.

Dowód: pismo z 12.09.2006 r. w aktach osobowych powódki, odpis wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 20 marca 2015 r. sygn. akt VI Pa 41/14 wraz z uzasadnieniem k. 145-195, częściowo przesłuchanie powódki T. Ł. (2) w charakterze strony k. 241 – 243 w zw. z k. 541-550

J. S. (1) pracuje w (...) w S. (obecnie (...) w S.) od 8 października 1990 r. Z dniem 1 stycznia 1994 r. został on mianowany kierownikiem Działu (...) w (...) w S.. Kierował pracą dwóch referatów: (...) i (...). W wyniku reorganizacji w 2006 r. w Dziale (...) zostały one zlikwidowane.

Pismem z dnia 20 lipca 2006 r. pozwany powołując się na art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, z dniem 1 września 2006 r. przeniósł J. S. (1) do działu podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Objął on tam stanowisko starszego komisarza skarbowego. Zachował prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Dowód: odpis wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 20 marca 2015 r. sygn. akt VI Pa 41/14 wraz z uzasadnieniem k. 145-195, dokumenty w aktach osobowych J. S. (1) przy aktach niniejszej sprawy

W okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. J. S. (1) nadal pracował w (...) w S. jako starszy komisarz w dziale postępowań podatkowych PP II, zajmując się prowadzeniem postępowań podatkowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, nadpłatami podatku, prawidłowościami składanych zeznań podatkowych. Jego

wynagrodzenie w tym okresie wynosiło 4.650,12 zł brutto. Składało się na nie: 3.875,10 zł płacy zasadniczej, 775,02 zł dodatku stażowego. W tymże okresie J. S. (1) nie otrzymywał dodatku kontrolerskiego.

Dowód: zestawienie składników wynagrodzenia J. S. (1) k. 486, dokumenty w aktach osobowych J. S. (1) załączonych do niniejszej sprawy

Od 1 stycznia 2008 r. T. Ł. (2) świadczyła pracę w dziale kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego. Jej wynagrodzenie w okresie od stycznia do sierpnia 2011 r. wynosiło 4.758,05 brutto zł, na co składało się m.in.: 2.973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.189,51 zł dodatku kontrolerskiego, związanego z realizacją zadań kontrolera. W okresie od września do listopada 2011 r. jej wynagrodzenie wynosiło 4.906,54 zł, w tym 2973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.338 zł dodatku kontrolerskiego, W grudniu 2011 r. jej wynagrodzenie wynosiło 5.787,24 zł w tym 2.973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.338 zł dodatku kontrolerskiego oraz 880,70 zł dodatku służby cywilnej. Od stycznia do czerwca 2012 r. jej wynagrodzenie wynosiło 5.639,24 zł, w tym 2.973,78 zł płacy zasadniczej, 594,76 zł dodatku stażowego oraz 1.190 zł dodatku kontrolerskiego oraz 880,70 zł dodatku służby cywilnej.

Dowód: zestawienie składników wynagrodzenia T. Ł. (2) k. 487

Zakresy obowiązków T. Ł. (2) oraz J. S. (1) w latach 2011-2012 były odmienne, mimo zajmowania takich samych stanowisk (starszy komisarz skarbowy).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powódki T. Ł. (2) w charakterze strony k. 241 – 243 w zw. z k. 541-550

W okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. D. K. (1) nie zajmował stanowiska starszego komisarza skarbowego, lecz kierownika działu obsługi bezpośredniej (...) w (...) w S..

Niesporne, a nadto dowód: informacja k. 484v

W dniu 31 sierpnia 2009 r. T. Ł. (2) zainicjowała postępowanie sądowe przeciwko pozwanemu, domagając się zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na dyskryminację polegającą na niekorzystnym ukształtowaniu jej wynagrodzenia za pracę oraz dodatku kontrolerskiego w latach 2006 i 2007. Na uzasadnienie roszczeń powołała okoliczności tożsame z powołanymi w pozwach sprawach IXP 1/14 i IXP 11/15. Podnosiła, że w związku z obniżeniem jej wynagrodzenia za pracę z upływem 6 miesięcy od dnia przeniesienia na stanowisko starszego komisarza skarbowego znalazła się w gorszej sytuacji od innych mianowanych pracowników pozwanego przeniesionych w ramach reorganizacji z 2006 r., którzy bezterminowo zachowali dotychczasowe wynagrodzenie na nowych stanowiskach (tu również wskazała J. S. (1)). Sprawa zawisła przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w S. pod sygn. IX P 1717/19.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2014 r. Sąd częściowo uwzględnił powództwo stwierdzając, że doszło do dyskryminacji płacowej powódki.

Na skutek apelacji stron Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 20 marca 2015 r. wydanym w sprawie VI Pa 41/14 zmienił wyrok sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Sąd ten ustalił m.in. że naczelnik (...) w S. dokonując w 2006 r. obsady stanowisk wyodrębnionych w miejsce dotychczasowego Działu (...), doszedł do przekonania, iż powódka pomimo spełniania formalnych wymagań związanych z kwalifikacjami niezbędnymi do objęcia stanowiska kierownika referatu, nie posiada po temu wystarczających kompetencji. Negatywnie ocenił kompetencje powódki w zakresie kształtowania relacji interpersonalnych, organizacji pracy oraz umiejętności podejmowania trafnych decyzji w krótkim czasie. Ocenę taką oparł na wynikach kontroli przeprowadzonej na przełomie maja i czerwca 2006 r. przez (...) w S.. W roku 2006 powódka otrzymała przychody z tytułu wynagrodzenie ze stosunku pracy w wysokości 68.188,19 zł, za ten sam okres J. S. (1) otrzymał 68.569,52 zł, a D. K. (1) 60.349,54 zł. W roku 2007 kwoty te kształtowały się następująco: powódka otrzymała 66.760,05 zł, J. S. (1) kwotę 57.316,13 zł, a D. K. (1) kwotę 59.480,30

zł. W roku 2008 powódka otrzymała 79.568,48 zł, J. S. (1) 63.651,19 zł, a D. K. (1) 62.159,40 zł. Również w następnych latach przychody powódki z tytułu wynagrodzenia ze stosunku pracy były wyższe niż J. S. (1) i D. K. (1).

W okresie od sierpnia 2006 r. do marca 2007 r. powódka otrzymywała dodatek kontrolerski w wysokości 1.703 zł (stanowiący 45% jej wynagrodzenia zasadniczego), E. E. otrzymywała dodatek w kwocie 1.296 zł (jej wynagrodzenie wynosiło 2591,34 zł), G. M. i S. R. w kwotach po 1.296 zł, wysokość dodatków kontrolerskich pozostałych pięciu pracowników działu kontroli podatkowej nie przekraczała 1.124 zł. W okresie od kwietnia 2007 r. obniżeniu uległo wynagrodzenie zasadnicze powódki do kwoty 2.591,34 zł i od tej kwoty naliczono jej 45% dodatku kontrolerskiego do lipca 2007 r. Niższy dodatek otrzymywało 6 pracowników tego działu, który liczył w sumie 9 pracowników. W okresie od sierpnia do grudnia 2007 r. powódka otrzymywała dodatek kontrolerski w wysokości 1.296 zł. Taką samą wysokość dodatku otrzymywała też G. M.. Były to kwotowo najwyższe dodatki w dziale.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że po uprawomocnieniu się wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r. powódka nie zgłaszała pracodawcy gotowości podjęcia pracy na stanowisku kierownika. Nie próbowała także egzekwować orzeczenia przywracającego ją na stanowisko kierownika. Od lipca 2009 r. naczelnikiem (...) została G. P.. Proponowała ona powódce kilkakrotnie objęcie stanowiska kierownika m.in. działu podatków od towarów i usług. Powódka nie wyraziła woli objęcia żadnego z proponowanych stanowisk twierdząc, iż dobrze czuje się w dziale kontroli. G. P. rozmawiała z wszystkimi pracownikami, którzy utracili stanowiska kierownicze, żeby ustalić jak widzą swoją przyszłość. W wyniku jednej z takich rozmów powierzyła jedno ze zwolnionych stanowisk kierowniczych D. K. (1).

Sąd Okręgowy wskazał, że powódka porównywała swoją sytuację pracowniczą do sytuacji osób nie będących w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej. Sama została przeniesiona na stanowisko starszego komisarza skarbowego w trybie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, natomiast J. S. (1) i D. K. (1) pracodawca przeniósł w trybie art. 10 ust. 1b wspomnianej ustawy. W wyniku dokonanej w 2006 r. reorganizacji stanowisko kierownika działu podatków pośrednich zostało zlikwidowane. Sam dział został podzielony na dwa referaty, których kierownictwo zostało obsadzone z pominięciem powódki. Z kolei stanowiska kierownicze zajmowane przez J. S. (1) oraz D. K. (1) nie uległy likwidacji, a jedynie zostały one obsadzone przez inne osoby. Powódka, J. S. (1) i D. K. (1) nie byli w jednakowej sytuacji faktycznej ani prawnej, co mogłoby usprawiedliwiać jakiegokolwiek roszczenia z tytułu dyskryminacji. Wszyscy troje byli kierownikami różnych działów, mieli różne zakresy obowiązków, byli inaczej wynagradzani, przyznane im były różne mnożniki wynagrodzenia, zaś powódka okresowo otrzymywała dodatek kontrolerski, który - zdaniem Sądu Okręgowego – powinno uwzględniać się przy porównywaniu wysokości wynagrodzeń ze stosunku pracy. Do tego powódka zarabiała więcej niż osoby, wobec których czuła się dyskryminowana. Nie poniosła zatem szkody, którą stanowi różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowania, a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub ze średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach. Przy roszczeniach z tytułu dyskryminacji porównywać należy jedynie wypłacane kwoty, a nie procentową wysokość przyznanych dodatków, gdyż tylko porównanie kwot pozwala ustalić, czy żądający odszkodowania poniósł szkodę.

Pracodawca pierwotnie zamierzał przenieść powódkę na inne stanowisko na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach samorządowych, tak jak to uczynił wobec J. S. (1) oraz D. K. (1). Jednak odwołując się od wypowiedzenia z dnia 20 lipca 2006 r., a następnie wyrażając zgodę na jego cofnięcie powódka dodatkowo zróżnicowania swoją sytuację faktyczną i prawną w odniesieniu do osób, z którymi się porównuje. Gdyby powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia z dnia 20 lipca 2006 r. mogłaby domagać się przyznania jej wynagrodzenia nie niższego od dotychczasowego i to bezterminowo na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy dnia 16 września 1982 r. o pracownikach o pracownikach urzędów państwowych. Wobec skutecznego cofnięcia wypowiedzenia z dnia 20 lipca 2006 r. pracodawca stosownie do dokonanej reorganizacji i likwidacji stanowiska kierownika działu podatków pośrednich przeniósł powódkę w trybie art. 10 ust. 1a na stanowisko starszego komisarza skarbowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie niższego od dotychczasowego przez okres sześciu miesięcy. Powództwo kwestionujące tą zmianę warunków zatrudnienia zostało uwzględnione wyrokiem z dnia 6 stycznia 2009 r., którym przywrócono powódkę do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed przeniesienia z dnia 12 września 2006 r. Powódka nie zgłosiła pracodawcy

gotowości podjęcia pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku od czego - wobec treści wyroku sądu - zależała restytucja stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia. Powódka jedynie składała powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji za kolejne lata.

Sąd Okręgowy powołał się też na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r. w sprawie II PK 310/09, oddalającego kasację powódki. Sąd Najwyższy podał tam, iż następstwo zdarzeń ustalone w sprawie IX P 326/09 nie pozwalało potwierdzić zasadności zarzutu, iż pozwany ukrył rzeczywistą podstawę prawną przeniesienia, aby przenieść powódkę ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego, czyli by fikcyjnie zastosował art. 10 ust. 1a, aby nie płacić powódce wynagrodzenia równorzędnego z dotychczasowym. Skoro zaś powódka nie została przeniesiona w trybie art. 10 ust. 1b, lecz przeciwnie, zostały jej przywrócone warunki pracy i płacy sprzed przeniesienia, to nie można porównywać jej sytuacji z pracownikami przeniesionymi w trybie art. 10 ust. 1b. Z powyższego wynika, iż dokonana podstawa przeniesienia i wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r. ostatecznie różnicowały sytuację prawną powódki i osób z którymi się porównuje.

Za nieuzasadnione Sąd Okręgowy uznał także żądanie ewentualne dodatku kontrolerskiego w oparciu o przepisy obowiązujące w latach 2006 i 2007 rozporządzenia z dnia 23 grudnia 2003 r. w sprawie dodatku kontrolerskiego, gdyż pracodawca ustalił powódce ten dodatek w wysokości 45 % i według tego procentu go wypłacał. Powódka miała mniejsze doświadczenie w zakresie kontroli od E. E., z którą się porównywała. Do tego nie można opierać żądania podwyższenia dodatku kontrolerskiego o przepisy w/w rozporządzenia, gdyż nie przewidują one takiego roszczenia. Nieprawidłowo przyznana stawka dodatku kontrolerskiego mogłaby zostać zakwestionowana jedynie w ramach przepisów o naruszeniu zakazu niedyskryminacji.

Powódka złożyła kasację od rozstrzygnięcia wydanego w sprawie VI Pa 41/14. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 16 czerwca 2016 r. wydanym w sprawie III PK 107/15 oddalił ją uznając, że przedmiot sprawy nie obejmował żądania powrotu na stanowisko kierownika działu zajmowane przez powódkę przed wypowiedzeniem warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, lecz tylko odszkodowanie za działanie pracodawcy prowadzące do zmiany i przeniesienia powódki na stanowisko starszego komisarza. W uzasadnieniu skargi powódka sięgnęła aż do pierwszego wypowiedzenia z 20 lipca 2006 r. z zarzutem, iż już wtedy pracodawca ujawnił, że nie było przeszkód, iżby także wobec niej dokonano zmiany na podstawie art. 10 ust. 1b. Przepis ten zastosowano do mężczyzn - kierowników działu, zatem również ona mogła zachować wynagrodzenie na tej samej podstawie. Ta argumentacja skargi traciła na znaczeniu albowiem pozwany cofnął wypowiedzenie z 20 lipca 2006 r. i powódka wyraziła na to zgodę. Z tej przyczyny wypowiedzenie to należało uznać za nie wywołujące skutków i tak ocenił to Sąd Rejonowy w pierwszej sprawie powódki z odwołania od tego wypowiedzenia (wyrok z 19 września 2007 r., IX P 838/06). Powództwo zostało oddalone „z powodu bezprzedmiotowości w związku z odwołaniem od wypowiedzenia, które nie istnieje”. Sąd ustalił, że powódka nie była w błędzie wyrażając zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. Zatem nie doszło do zmiany stanowiska powódki na podstawie art. 10 ust. 1b. Czyli przepis ten nie może stanowić podstawy do żądania wynagrodzenia w tej sprawie. Stałoby to w sprzeczności z wyrokiem Sądu Rejonowego z 6 stycznia 2009 r. (IX P 792/06) w drugiej sprawie, w której powódka - po kolejnym wypowiedzeniu z 12 września 2006 r. - została przywrócona na poprzednie warunki pracy i płacy sprzed przeniesienia, jednak Sąd jednocześnie oddalił jej powództwo w pozostałym zakresie, dotyczącym żądania wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2007 r. na podstawie art. 10 ust. 1b. Stwierdził, iż wypowiedzenie okazało się wadliwe, jednak Sąd rozpoznając sprawę był zobowiązany wyłącznie do badania przesłanek, o których mowa w art. 10 ust. 1a, bo te stanowiły podstawę zmiany zatrudnienia. Przedmiot sprawy sądowej wyznaczała przyczyna podana w wypowiedzeniu. Pozwany nie naruszył art. 10 ust. 1b, albowiem nie stosował tego przepisu w wypowiedzeniu i powódka na jego podstawie nie może żądać wyrównania wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy wskazał również, że roszczenie powódki nie wynika z prawa do określonej restytucji po wyroku Sądu Rejonowego z 6 stycznia 2009 r., przywracającym jej poprzednie warunki pracy i płacy. Korzystny w tej części wyrok zapadł po ponad dwóch latach od wypowiedzenia. W sprawie nie ustalono, iżby powódka miała prawo do szczególnej ochrony zatrudnienia, która dawałaby jej prawo do wyrównania wynagrodzenia za cały okres wstecz, czyli od wypowiedzenia. O takim prawie nie orzekł też Sąd w wyroku z 6 stycznia 2009 r. Wyrok przywracający do pracy nie ma skutku wstecznego (ex tunc). Przywrócenie do pracy nie wynikało ze stwierdzenia nieważności wypowiedzenia z 12

września 2006 r. W okresie po wypowiedzeniu powódka zajmowała stanowisko starszego komisarza a nie kierownika działu. Według ustaleń w sprawie powódka nie egzekwowała wyroku przywracającego ją do pracy.

Powódka naruszenie przepisów o równym traktowaniu odnosiła do pracowników, którzy tak jak ona byli kierownikami działów (choć innych) i zostali przeniesieni na stanowiska starszych komisarzy skarbowych, lecz na innej podstawie, bo na podstawie art. 10 ust. 1b, a nie tak jak ona na podstawie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Jej twierdzenie o nierównym traktowaniu nie jest zasadne, gdyż różna była sytuacja faktyczna i prawna powódki oraz pracowników S. i K.. Nierówne traktowanie nie zachodziłoby nawet wtedy, gdyby zamiast tych pracowników były zatrudnione kobiety. Otóż powódka została przeniesiona w trybie art. 10 ust. 1a a pracownicy w trybie art. 10 ust. 1b. Ich sytuacja nie była więc jednakowa (taka sama). Przeniesienie powódki wynikało z reorganizacji i likwidacji jej działu, natomiast przeniesienie mężczyzn kierowników działów nie wynikało z likwidacji ich działów. Wówczas same przepisy prawa, czyli art. 10 ust. 1a i 1b, różnicują sytuację pracowników. W przypadku reorganizacji i likwidacji stanowiska pracownik nie ma gwarancji zachowania dotychczasowego wynagrodzenia. Może zostać przeniesiony na inne stanowisko służbowe, odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. Po przeniesieniu przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz przez okres sześciu miesięcy nie niższe od dotychczasowego. Taka była sytuacja powódki. Natomiast gwarancję utrzymania wysokości wynagrodzenia mają urzędnicy państwowi mianowani przeniesieni na inne stanowisko, jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby urzędu. Taka sytuacja dotyczyła pracowników (mężczyzn), którzy zostali przeniesieni, choć ich stanowiska i działy nie uległy likwidacji. Jeżeli więc samo prawo różnicuje sytuację pracowników, to nie można stwierdzić, że zachodzi nierówne traktowanie a tym bardziej dyskryminacja.

Zdaniem Sąd Najwyższego uzasadnione było stwierdzenie, że powódka porównywała swoją sytuację do sytuacji osób niebędących w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej. Była to zasadnicza podstawa oddalenia skargi w części żądającej odszkodowania za nierówne traktowanie. Ponadto Sąd Najwyższy nie stwierdził, że chodziło o pracę jednakową i o jednakowej wartości, jako że choć pracownicy byli starszymi komisarzami, to w różnych działach. Powódka była w dziale kontroli podatkowej, S. w dziale podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, a K. w dziale egzekucji administracyjnej. Nawet gdyby pominąć te różnice i specyfikę zatrudnienia urzędników państwowych, to Sąd Okręgowy ustalił i zasadnie też zauważył, że wynagrodzenie powódki w spornym okresie nie różniło się istotnie od wynagrodzeń S. i K.. Można stwierdzić, że właśnie przysługujący powódce dodatek kontrolerski niwelował różnicę w wynagrodzeniu powódki i mężczyzn. Z drugiej strony potwierdza zróżnicowanie sytuacji pracowników.

Podobną ocenę Sąd Najwyższy wyraził w kwestii dodatku kontrolerskiego i nagród. Przepisy o równym traktowaniu systemowo nie wyłączają (pozwalają na) takie świadczenia jak nagroda (uznaniowa), jeżeli ta zachowuje swój charakter i cel. Skoro zachodziło osadzenie w ustawie dodatku kontrolerskiego do wynagrodzenia (art. 8 ustawy 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych oraz rozporządzenie z 23 grudnia 2003 r. w sprawie wysokości i sposobu przyznawania dodatku kontrolerskiego pracownikom podległym ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych) a także nagrody (art. 85 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym nagrodę można przyznać za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej), to nie można stwierdzić, że przepisy o nierównym traktowaniu zastępują te regulacje w ten sposób, iż stanowią równoległą lub samodzielną podstawę przyznawania tych świadczeń. Podstawa materialna świadczenia wynika z regulacji ustawowej, zakładowej lub indywidualnej. Nie wystąpiła sytuacja z art. 9 § 4 k.p. U pozwanego nagroda miała charakter uznaniowy i wynikało to z art. 85 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej i z zarządzenia Nr 20/2005 Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. z 12 października 2005 r. (w szczególności § 3 pkt I. 3 i II. 16 zarządzenia, wydanego na podstawie art. 85). W ocenie składu, mimo uznaniowego charakteru nagrody, przepisy o równym traktowaniu zachowują swoją funkcję, gdy nagroda ma w istocie charakter premii lub powszechnego dodatku do wynagrodzenia. Takie założenie i metodę kontroli przyjęły też Sądy w tej sprawie. Zgodnie stwierdziły, że roszczenia powódki o nagrody kwartalne bądź ich wyrównanie w 2006 r. nie są zasadne.

Sąd Najwyższy nie zgodził się z powódką co do tego, że przepisy o równym traktowaniu ma prowadzić do sytuacji, w której jeżeli inny pracownik ma wyższy dodatek kontrolerski, to również powódce przysługuje dodatek w takiej samej

wysokości na zasadzie równości. Podobnie gdy inny pracownik otrzymał nagrodę (nie premię), to taka sama należy się powódce, bo też wykonywała taką samą pracę. Nie jest to zasadne, przede wszystkim dlatego, że rolą sądu nie jest zastępowanie pracodawcy, gdy przysługuje mu określony (naturalny) zakres uznania co do przyznania świadczenia i jego wysokości. Dotyczy to różnicy w wysokości dodatku kontrolerskiego, która nie była znaczna. Powódka miała dodatek 45% a współpracownica 50% (maksymalny przewidziany w rozporządzeniu). Sądy w tej sprawie były zgodne. Trafnie stwierdzono, iż zróżnicowanie na poziomie 5% nie stanowiło zróżnicowania istotnego. Różnica 5% przy rozpiętości dodatku od 10 do 50% i progresie 5% nie wystarcza do przyjęcia nierównego traktowania (może być pomijalna) przy licznych kryteriach określonych w rozporządzeniu i przy niewielkim stopniu zróżnicowania. Przy tak nieznacznej różnicy i przy również ocennych przesłankach przyznawania dodatku nie można stwierdzić, że zostały naruszone przepisy o równym traktowaniu. Podobnie kontrolą w zakresie przyznania nagrody nie można zastępować uznania pozwanego pracodawcy, zwłaszcza że podejmował decyzje w oparciu o określone racje i oceny przełożonych. W tym zakresie są określone ustalenia w sprawie i nie można powiedzieć, iż decyzje pracodawcy nie są zasadne (uprawnione).

Dowód: wyroki wraz z uzasadnieniami k. 120-144 i 145-195, 196-222

Jako bezzasadne oceniono finalnie także roszczenie odszkodowawcze powódki obejmujące zaniżenie wynagrodzenia, dodatku kontrolerskiego, nagrody jubileuszowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego za kolejny rok, t.j. rok 2008 (w przypadku dodatkowego wynagrodzenia rocznego również za rok 2007). Powódka oparła wymienione roszczenia na tych samych okolicznościach, które powołała w pozwie złożonym w niniejszej sprawie.

Postępowanie w pierwszej instancji prowadził Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. pod sygn. IX P 7/11. Wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2017 r. oddalił on powództwo w całości. Jego ustalenia faktyczne były tożsame z dokonanymi przez Sąd Okręgowy w S. w wyroku z dnia 20 marca 2015 r. wydanym w sprawie VI Pa 41/14. Na tej podstawie wywiódł, iż jest związany wskazanymi w uzasadnieniu Sądu Okręgowego w sprawie VI Pa 41/14 ustaleniami mającymi wpływ na końcowe rozstrzygnięcie, w szczególności ustaleniami prejudycjalnymi, których skutkiem było wydanie określonego wyroku. Wbrew twierdzeniom powódki Sąd przyjął, iż osądzana sprawa nie ma innej podstawy od sprawy VI Pa 41/14. Powódka bowiem niezmiennie upatruje źródła swojej dyskryminacji w zdarzeniu z dnia 20 lipca 2006 r., polegającym na pozbawieniu jej oraz dwóch innych pracowników funkcji kierowniczej, a następnie przeniesienia ich na stanowisko starszego komisarza skarbowego. To stąd miała powstać podnoszona przez nią nierówność płacowa. Za niezasadne uznał twierdzenia powódki, że osądzana sprawa ma inny charakter, wiążąc zarzut dyskryminacji ze zdarzeniem, jakim było wygaśnięcie stosunku pracy z mianowania i przekształcenie go w umowę o pracę z dniem 1 stycznia 2008 r. W ocenie Sądu Rejonowego nierówność płacowa nie powstała w dniu 1 stycznia 2008 r., ale właśnie z chwilą przeniesienia trzech porównywanych osób na stanowisko starszego komisarza. Przed 1 stycznia 2008 r. pracodawca zawarł z pracownikami aneksy do umowy o pracę jedynie w związku z przekształceniem stosunku pracy z mianowania w umowny. Powódka podnosiła, że zawarcie tych aneksów powinno stanowić podstawę do wyrównania wynagrodzenia, ale rozumowanie to oceniono jako błędne, bowiem nie zmieniało źródła domniemanej dyskryminacji. Sąd dodał, że gdyby hipotetycznie przyjąć istnienie dyskryminacji, to pozwany miałby obowiązek podwyższyć wynagrodzenie powódki już od samego początku, a więc od 2006 r., a nie dopiero od 1 stycznia 2008 r. W takim wypadku (dyskryminacyjnego charakteru wynagrodzenia) mianowanie, jako podstawa stosunku pracy, nie stanowiłoby przeszkody do dostosowania płacy w celu uniknięcia dyskryminacji.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Okręgowego w sprawie o sygnaturze VI Pa 41/14, zgodnie z którym powódka oraz pracownicy J. S. (1) oraz D. K. (1) nie znajdowali się w jednakowej sytuacji faktycznej ani prawnej, i tym samym nieuprawnione jest porównywanie ich wynagrodzenia pod kątem zasady niedyskryminacji. Wszyscy troje zajmowali stanowisko starszego komisarza, które jednak w swoim zakresie może obejmować bardzo różne zadania i diametralnie różnym charakterze. Odnoszenie się jedynie do nazwy stanowiska – bardzo pojemnej – nie było uprawnione. Osoby te w spornym okresie pracowały w różnych działach: T. Ł. (1) w dziale kontroli podatkowej, J. S. (1) w dziale podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, a D. K. (1) w dziale egzekucji administracyjnej. Mieli oni różne zakresy obowiązków i zajmowali się różnymi rodzajami podatków. Poza tym różny był tryb przenoszenia na stanowisko starszego komisarza. T. Ł. (1) została przeniesiona w trybie art. 10 ust. 1a ustawy z

dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych, ponieważ stanowisko kierownika działu podatków pośrednich, zostało zlikwidowane w ramach reorganizacji w 2006 r. Stanowiska kierownicze, dotychczas zajmowane przez J. S. (1) i D. K. (1) nie zostały zlikwidowane, a jedynie obsadzone przez inne osoby. Na stanowisko starszego komisarza skarbowego zostali oni przeniesieni w trybie art. 10 ust. 1b wskazanej ustawy.

Za aktualne też uznał stwierdzenie Sądu Okręgowego, zgodnie z którym przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika dochodzącego odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji z wynagrodzeniem najwyżej wynagradzanych pracowników przyjętym, jako punkty odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń; szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowania, a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu, o naruszeniu zakazu dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia można by mówić jedynie w sytuacji, gdyby całość wynagrodzenia powódki odbiegała od wynagrodzenia osób, znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Tymczasem łączne wynagrodzenie powódki, do którego należy również zaliczyć dodatek kontrolerski, było w 2008 r. najwyższe w stosunku do dwóch pracowników, do których powódka się porównywała.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok do Sądu Okręgowego w S., który wyrokiem z dnia 23 lutego 2018 r. wydanym w sprawie VI Pa 183/17, oddalił jej apelację.

Sąd Okręgowy wskazał, iż wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 107/15, jest wyrokiem, który przesądził pewne kwestie istotne dla rozstrzygnięcia osądzonej sprawy i miał w tym zakresie dla niej charakter prejudycjalny. Mianowicie Sąd Najwyższy przesądził, iż sytuacja faktyczna i prawna T. Ł. (1) oraz J. S. (1) i D. K. (1) w 2007 r. nie była jednakowa. Różnice w ich wynagrodzeniu wynikały przede wszystkim z przeniesienia na stanowiska starszych komisarzy w różnych trybach. W stanie faktycznym sprawy nie można było stwierdzić, że chodziło o pracę jednakową i jednakowej wartości, jako że choć pracownicy byli starszymi komisarzami, to w różnych działach. Nadto Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet gdyby pominąć te różnice i specyfikę zatrudnienia urzędników państwowych, to wynagrodzenie powódki w spornym okresie nie różniło się istotnie od wynagrodzeń S. i K.. Przysługujący powódce dodatek kontrolerski niwelował różnice w wynagrodzeniu powódki i mężczyzn.

Zdaniem Sądu Okręgowego identyczna sytuacja miała miejsce w roku 2008 w stosunku do powódki oraz J. S. (1) i D. K. (1). Wszyscy troje zajmowali w tym czasie jednakowo nazwane starszego komisarza skarbowego, ale faktycznie wykonywali inne zadania. Wszystkie te stanowiska były trzema różnymi stanowiskami, z odmiennymi zakresami obowiązków, które już tylko z tego powodu nie mogły być porównywane. Tylko powódka w 2008 roku otrzymywała dodatek kontrolerski.

Sąd Okręgowy zauważył, że powódka upatrywała dyskryminacji w treści sporządzonych, w związku z gaśnięciem z dniem 1 stycznia 2008 r. mianowań - aneksów do umów o pracę, uznając że od tej daty wygasły różnice związane ze sposobem (podstawą prawną) przeniesień powódki i innych pracowników pozwanego. W jej ocenie, będące od 1 stycznia 2008 r. podstawą zatrudnienia pracowników urzędu aneksy do umów o pracę, ujednoliciły status wszystkich zatrudnionych u pozwanego i tym samym odpadła podstawa prawna różnicująca sytuację powódki od sytuacji J. S. (1) i D. K. (1), stanowiąca podstawę oddalenia skargi kasacyjnej powódki. Ze stanowiskiem tym jednak się nie zgodził. Wyjaśnił, że zgodnie z art. 110 z dnia 24 września 2006 r. o służbie cywilnej stosunki pracy nawiązane w urzędach, o których mowa w art. 2, przed dniem wejścia w życie ustawy, na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, pozostają w mocy nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2007 r., chyba że wcześniej w sposób określony w niniejszej ustawie zostały przekształcone, rozwiązane lub wygasły. Z dniem 1 stycznia 2008 r. dotychczasowe stosunki pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych przekształcają się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Norma w/w przepisu nie

wprowadza z mocy samego prawa żadnych zmian w stosunku pracy pracownika nimi objętego. Nie można zatem uznać, że z mocy samych tych norm z dniem 1 stycznia 2008 r. uległ przekształceniu stosunek pracy J. S. (1) i D. K. (1) i „z dnia na dzień” uległo obniżeniu ich wynagrodzenie za pracę. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2010 r. w sprawie I PK 130/09 Sąd Okręgowy wskazał, że w mechanizmie zawartym w art. 110 i art. 111 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. trzeba widzieć wyjątkowy instrument prawa intertemporalnego, stabilizujący dotychczasowe wynagrodzenie i dotychczasowy status pracownika na pewien czas, po upływie którego ulegnie on przeistoczeniu ex lege, ale tylko w zakresie podstawy zatrudnienia. O tym bowiem mowa w normie prawnej. Innymi słowy modyfikacja źródła nawiązania stosunku pracy zostanie dokonana z mocy prawa. Natomiast do modyfikacji wynagrodzenia z mocy prawa dojść nie może. Obniżenie wynagrodzenia J. S. (1) i D. K. (1) po 1 stycznia 2008 r. byłoby więc możliwe (najwcześniej od 1 kwietnia 2008 r. przy uwzględnieniu ich zakładowego stażu pracy), ale wymagałoby złożenia im przez pozwany Urząd po 31 grudnia 2007 r. wypowiedzenia zmieniającego. Wykonanie tej czynności należałoby jednak okolicznościach rozpoznawanej sprawy - ocenić jako konieczną tylko w sytuacji uznania, że wynagrodzenia obu tych pracowników ukształtowane są na dzień 1 stycznia 2008 r. w sposób naruszający zakaz dyskryminacji. Takiej oceny Sąd Okręgowy jednak nie prezentował z uwagi na inne stanowiska, inne zakresy zadań, inne składniki wynagrodzenia, inna wysokość wynagrodzenia). Wynagrodzenie powódki i porównywanych przez nią pracowników było różne w 2007 r. i 2008 r. z uwagi na inny tryb przenoszenia na stanowisko starszego komisarza.

Sąd Okręgowy wskazał, że jeśli Sąd Najwyższy przesądził, iż ukształtowane w 2007 r. warunki zatrudnienia nie miały charakteru dyskryminującego (i to z dwóch powodów), to pracodawca powódki nie miał obowiązku podczas przekształcania stosunku pracy z mianowania na umowy dokonywania J. S. (1) i D. K. (1) wypowiedzeń warunków płacy i ustalenia wynagrodzeń wszystkich w/w osób na jednakowym poziomie. Trudno w świetle wskazanych różnic w stanowiskach i zakresie zadań tych osób domagać się od pozwanej, aby wynagrodzenia te ujednoliciła.

Z uwagi na to, że Sąd Okręgowy nie ustalił, ażeby wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone powódce w sposób dyskryminujący, brak było podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie wyrównania dodatku kontrolerskiego, dodatkowego rocznego za 2008 r. i nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Powódka i w tym przypadku złożyła skargę kasacyjną, która została oddalona przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 17 września 2019 r. w sprawie III PK 101/18. W uzasadnieniu Sąd ten wskazał, iż Sądy obydwu instancji prawidłowo przyjęły, że o naruszeniu zakazu dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia można by mówić jedynie w sytuacji, gdyby całość wynagrodzenia powódki odbiegała od wynagrodzenia osób, znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej, co w tym przypadku nie miało miejsca. Nadto nie ma racji powódka, iż źródła dyskryminacji dopatruje w zdarzeniu polegającym na przekształceniu stosunku pracy z mianowania na umowy. Wtedy bowiem nastąpiła jedynie z mocy prawa modyfikacja źródła nawiązania stosunku pracy, natomiast do modyfikacji wynagrodzenia z mocy prawa dojść nie może. Nawet gdyby sytuacja faktyczna i prawna wymienionych wcześniej osób była jednakowa, to i tak powódka T. Ł. (1), biorąc pod uwagę całość jej wynagrodzenia, nie była w gorszej sytuacji od nich, a wręcz przeciwnie, jej wynagrodzenie kształtowało się na poziomie najwyższym. Sąd Najwyższy uznał też za słuszne ujęcie w porównaniach dodatku kontrolerskiego.

Dowód: wyroki z uzasadnieniami k. 399-415, k. 416-426

Następcą prawnym (...) w S., w wyniku zmian ustawowych stała się Izba Skarbowa w S.. Od dnia 2 grudnia 2016 r. Izba Skarbowa w S. kontynuowała działalność jako (...) w S..

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne.

Zgodnie z brzmieniem art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Wedle treści art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek 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.

W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwosci opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdujĄ się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z przyczyn uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach Działu I Rozdziału IIa kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakiegokolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 11³ k.p., nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując

się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., sygn. I PK 87/06, z dnia 12 września 2006 r., sygn. I PK 89/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., sygn. I PK 24/07).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p.

Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., sygn. II PK 292/07, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. II PK 77/11, z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11, z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 227/11 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., to wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego

traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Naruszenie wyłącznie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności nie spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Przepis ten (art. 18^{3d} k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11 i przywołane w nich orzeczenia, wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 21/12).

W realiach niniejszej sprawy powódka wskazała płeć i wiek jako kryterium dyskryminacji. Podała też jej przejawy, tj.:

- bezpodstawne obniżenie jej wynagrodzenia, dodatku kontrolerskiego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. w odniesieniu do J. S. (1) (kiedy w toku procesu okazało się, iż w ww. okresie D. K. (1) nie zajmował już stanowiska starszego komisarza skarbowego a kierownika działu - powódka wycofała zarzut odnośnie swojej dyskryminacji płacowej w stosunku do jego osoby), choć oboje wykonywali pracę jednakowej wartości

- zaniechanie przez pozwanego (jego poprzednika prawnego) zawarcia w grudniu 2007 r. aneksu do umów o pracę z J. S. (1) zapewniającego mu wynagrodzenie na jednakowym z powódką poziomie.

Jej zdaniem wysokość należnego jej wynagrodzenia powinna uwzględniać fakt przywrócenia warunków wyrokiem z 6 stycznia 2009 r. w sprawie IX P 326/09. Dalszą konsekwencją tego miało być przeliczenie (podwyższenie) dodatku kontrolerskiego obliczanego od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (według maksymalnej stawki wynoszącej 50%) oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W swoich wcześniejszych pismach procesowych składanych w sprawie powódka potwierdziła, że okoliczności uzasadniające jej roszczenie są tożsame z przywołanymi w pozwie złożonym w sprawie IX P 1717/09 oraz na fakt, iż nie obniżono wynagrodzenia J. S. (1) (jak i D. K. (1)) po utracie przez nich stanowisk kierowniczych, co stanowiło dyskryminację nie tylko powódki, ale i innych pracowników. Powódka sprzeciwiała się też możliwości uwzględnienia dodatku kontrolerskiego przy porównywaniu zarobków.

Przytoczone powyżej okoliczności nie mogły uzasadniać udzielenia ochrony prawnej roszczeniom powódki. Są one bowiem tożsame z podstawą faktyczną zgłoszoną w sprawach o sygn. IX P 1717/09 oraz IX P 7/11. W postępowaniach tych ostatecznie ustalono, że osoby, których warunki wynagradzania powódka porównywała ze swoimi, łączyło z nią tylko stanowisko starszego komisarza skarbowego. Faktycznie pracowały one w różnych jednostkach organizacyjnych urzędu, posiadały różne zakresy obowiązków i zajmowały się zupełnie innymi zadaniami. Wprawdzie pierwotnie zajmowali stanowiska kierownicze, ale zostali ich pozbawieni i przeniesieni na stanowiska starszych komisarzy skarbowych w odmiennych okolicznościach. Stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a sam dział został podzielony na dwa referaty, których kierownictwo zostało obsadzone z pominięciem powódki. Natomiast stanowiska kierowniczego zajmowanego przez J. S. (1) (jak również D. K. (1), do którego za lata 2011-2012 przestała się porównywać powódka) nie zlikwidowano, a jedynie zostało ono obsadzone przez inną osobę. Powódka została przeniesiona na stanowisko starszego komisarza skarbowego w trybie art. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., poz. 956), natomiast J. S. (1) (jak i D. K. (1)) pracodawca przeniósł w trybie art. 10 ust. 1b wspomnianej ustawy. Wprawdzie pozwany zamierzał pierwotnie zastosować tryb przewidziany w art. 10 ust. 1b w/w ustawy również w odniesieniu do powódki, ale ta sprzeciwiła się temu inicjując postępowanie sądowe.

W konsekwencji Sąd orzekający w sprawach powódki przeciwko pozwanemu stwierdzały, że powódka porównywała swoją sytuację do sytuacji osób niebędących w takiej samej jak ona sytuacji faktycznej i prawnej.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie ustalił, że owa sytuacja prawna i faktyczna powódki i J. S. (1) (do którego porównywała się powódka w niniejszym postępowaniu) była tożsama w latach 2011 - 2012 jak w okresach objętych sporami w sprawach IX P 1717/09 oraz IX P 7/11. Osoby te pracowały na niezmiennych stanowiskach. Zakresy ich obowiązków nie zmieniły się w odniesieniu do zakresów z lat 2007 i 2008.

Jednocześnie Sąd w pełni podziela pogląd, iż w sprawie toczącej się między tymi samymi stronami występuje materialny skutek prawomocności orzeczenia wydanego w innej sprawie. Oznacza to, że aczkolwiek przedmiot postępowania jest inny (nie zachodzi zatem powaga rzeczy osądzonej w rozumieniu art. 366 k.p.c.), to kwestia prawna rozstrzygnięta w poprzedniej sprawie między tymi samymi stronami i oparta na tych samych okolicznościach nie może być ponownie oceniana, a tym bardziej rozstrzygnięta odmiennie. W kolejnej sprawie nie można dokonywać ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią.

W zakresie niezgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy wypowiedział się w pierwszej kolejności Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r. w sprawie III PK 107/15 (a następnie Sąd Apelacyjny w sprawie APa 4/16 prowadząc w tym zakresie uzupełniające postępowanie dowodowe), ustalając, iż T. Ł. (2) nie zgłosiła gotowości do świadczenia pracy na stanowisku kierowniczym i że nie wystąpiły żadne przeszkody uniemożliwiające powódce – jako osobie doświadczonej zawodowo i dobrze zorientowanej w swoich uprawnieniach pracowniczych – aby takową gotowość wyrazić.

Już wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 107/15, LEX nr 2054683, jest wyrokiem, który przesądził kwestie istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i miał w tym zakresie dla niniejszego postępowania charakter prejudycjalny. Zgodnie z treścią art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Przy ocenie przedmiotowych granic mocy wiążącej nie jest istotna tożsamość sprawy pod kątem przedmiotowym. Ta zresztą, w niniejszej sprawie, nie zachodzi, powódka bowiem dochodzi odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za inny okres niż w postępowaniu zakończonym oddaleniem skargi kasacyjnej w wyroku III PK 107/15. Problem granic mocy wiążącej orzeczenia sprowadza się natomiast do odpowiedzi na pytanie, jaki zakres ustaleń poczynionych w prawomocnie zakończonym postępowaniu korzysta z niewzruszalności w innych postępowaniach, a w konsekwencji, jakich „punktów” dotyczy zakaz dokonywania samodzielnych ustaleń w innych procesach. Przepis art. 365 k.p.c., odmiennie niż art. 366 k.p.c., nie reguluje wprost przedmiotowych granic mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia. Rozwiązanie tego problemu ułatwia koncepcja, według której moc wiążąca i powaga rzeczy osądzonej są dwoma aspektami prawomocności materialnej. Zakres ustaleń korzystających z ochrony w kolejnych procesach powinien być bowiem taki sam, niezależnie od tego, o który aspekt tego samego zjawiska chodzi. Przyjmując to założenie, granice przedmiotowe mocy wiążącej należy oceniać według reguł przyjętych w art. 366 w odniesieniu do przedmiotowych granic powagi rzeczy osądzonej. Pogląd ten jest aprobowany w literaturze i w nowszym orzecznictwie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008, nr A, poz. 120; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., I CSK 456/08, LEX nr 584190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I UK 239/10, LEX nr 738532; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2014 r., IV CSK 610/13, OSNC-ZD 2015, nr D, poz. 51). Stanowisko takie prowadzi do wniosku, że moc wiążącą z perspektywy kolejnych postępowań uzyskują jedynie ustalenia dotyczące tego, o czym orzeczono w związku z podstawą sporu (art. 366), a więc rozstrzygnięcie o żądaniu w połączeniu z jego podstawą faktyczną. Treść uzasadnienia, podobnie jak w przypadku powagi rzeczy osądzonej, może jednak służyć sprecyzowaniu rozstrzygnięcia zawartego w sentencji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14, LEX nr 1628952).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r. (III PK 107/15) oddalił skargę kasacyjną powódki. Czyniąc to opierał się na podstawie faktycznej żądania zakreślonej przez powódkę. Powódka natomiast powoływała się na okoliczność zdarzeń z 20 lipca 2006 r., 12 września 2006 r. i 4 września 2007 r., które polegały na przeniesieniu powódki na inne stanowisko na skutek reorganizacji na podstawie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a pracowników, do

których powódka się porównuje na podstawie art. 10 ust. 1b tej samej ustawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, że dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminujące, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (tak np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/15, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5 oraz z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). Sąd Najwyższy przesądził natomiast, iż sytuacja faktyczna i prawna T. Ł. (1) oraz J. S. (1) i D. K. (1) w 2007 r. nie była jednakowa, różnice w ich wynagrodzeniu wynikały przede wszystkim z przeniesienia na stanowiska starszych komisarzy w innych trybach - powódki w trybie art. 10 ust. 1 a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a pracowników męczyzn na podstawie art. 10 ust. 1b ww. ustawy. Co istotne Sąd Najwyższy wskazał również, że w „nie można by stwierdzić, że chodziło o pracę jednakową i jednakowej wartości, jako że choć pracownicy byli starszymi komisarzami, to w różnych działach. Powódka była w dziale kontroli podatkowej, a J. S. (1) w dziale podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Zostało też ustalone, iż wynagrodzenie w spornym okresie nie różniło się istotnie od wynagrodzenia J. S. (1) (podobnie jak i D. K. (1), do którego obecnie nie porównuje się już powódka). Nie inaczej było w okresie objętym niniejszym sporem. Analiza zestawień wynagrodzenia powódki oraz J. S. (1) za okres od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. wskazuje, iż wynagrodzenie powódki (ujęte całościowo z uwzględnieniem wszystkich dodatków) było wyższe niż J. S. (1). W okresie tym powódka i J. S. (1), choć zajmowali w tym czasie jednakowo nazwane stanowisko – starszego komisarza skarbowego – faktycznie wykonywali inne zadania (niespornie), świadczące o zróżnicowaniu: powódka wykonywała obowiązki w dziale kontroli podatkowej, a J. S. (1) w dziale postępowań podatkowych PP II. Te stanowiska były różnymi stanowiskami, z odmiennymi zakresami obowiązków, które już tylko z tego powodu nie mogły być porównywane. Dodać należy, że wyłącznie T. Ł. (2) otrzymywała dodatek kontrolerski, natomiast J. S. (1) w ogóle takiego dodatku nie uzyskiwał jako że zadań o charakterze kontrolerskim nie wykonywał. Konsekwencją zróżnicowania wykonywanych zadań były różne składniki wynagrodzenia uwidocznione na znajdujących się w aktach niniejszej sprawy zestawieniach. Nie sposób więc uznać – przyjmując za sądami orzekającymi w uprzednich sprawach – aby sytuacja faktyczna i prawna tych osób była jednakowa. Gdyby zatem przyjąć za powódką, że świadczyła pracę jednakowej wartości, co J. S. (1), to nie sposób uznać, że jej warunki wynagradzania były gorsze. Faktem jest, iż J. S. (1) nie otrzymywał dodatku kontrolerskiego. Jednakże, jak przyjmowały dotychczas sądy orzekające w podobnych sprawach powódki, w tym Sąd Najwyższy, nie ma podstaw ku temu, by przy porównywaniu uposażenia powódki oraz J. S. (1) wyłączać ów dodatek, z czym też Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza akceptując ich argumentację.

W tej sytuacji Sąd uznał, iż okoliczności faktyczne powołane w pozwie prowadziły do wniosku, że pozwany nie dopuścił się motywowanego dyskryminacją zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego powódki za rok 2011 i 2012, a przez to do wypłacenia niższego od należnego dodatku kontrolerskiego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten rok.

W pozwie powódka sformułowała żądania ewentualne na wypadek odmowy uwzględnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Mianowicie zgłosiła żądanie zasądzenia 14.031,36 zł (po 1169, 28 zł za każdy miesiąc) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku, 4.872,88 zł (po 389,77 zł za każdy miesiąc) tytułem dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku, 1.606,86 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011, 7.015,68 zł (po 1.169, 28 zł za każdy miesiąc) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku, 2.338,62 zł (po 398,77 zł za każdy miesiąc) tytułem dodatku kontrolerskiego za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku, 795,11 zł tytułem nagrody rocznej za 2012 rok.

Należało uznać ją za nieuzasadnione z tego względu, iż powódka nie wyegzekwowała wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r. wydanego w sprawie IX P 325/09. Powódka ostatecznie okoliczność tę przyznała w piśmie z dnia 31 marca 2021 r. Wobec braku restytucji stosunku pracy powódki do stanu sprzed 1 października 2006 r. powódka nie nabyła roszczenia

o wynagrodzenie (różnicę między wypłaconym i obliczonym na warunkach obowiązujących przed 1 października 2006 r.) oraz o dodatek kontrolerski i dodatkowe wynagrodzenie roczne obliczonych od wynagrodzenia w wysokości obowiązującej przed 1 października 2006 r.

W w/w piśmie procesowym powódka uwzględniła orzeczenia zapadłe w sprawach IX P 7/11, VI Pa 41/14, VI Pa 183/17, III PK 107/15, III PK 101/18. W piśmie z dnia 31 marca 2021 r. powódka przyznała, iż w ww. sprawach prawomocnie rozstrzygnięto okoliczność, iż nie zgłosiła ona gotowości do pracy po przywróceniu, jak i nie była (nie jest) w porównywalnej sytuacji co J. S. (1) (jak i zresztą D. K. (1)) na skutek niezmienności tej sytuacji w 2011 i 2012 r. W ocenie powódki zapadłe rozstrzygnięcia jako prawomocne rzutują na rozstrzygnięcie powództw obejmujących roszczenia za 2011 i 2012, ale wyłącznie w takim zakresie i takiej oceny powódka nie kwestionuje. Mając powyższe na uwadze i uwzględniając brzmienie art. 18^{3a} § 3 k.p., powódka wskazała, iż jej dyskryminacja w roku 2011 i 2012 miała swoje źródło w braku działań pozwanego polegających na zmianie (dostosowaniu) całości wynagrodzenia J. S. (1) w ten sposób, aby nie było dyskryminujące tj. aby w porównywalnej sytuacji nie mogło być korzystniejsze niż innych pracowników, a w szczególności korzystniejsze od wynagrodzenia powódki.

W tej sytuacji powódka oparła powództwo na hipotetycznym stanie, przewidzianym w art. 18^{3a} § 3 k.p. tj. takim, w którym mogłaby być traktowana mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inny pracownik (J. S. (1)), w zupełności wystarczającym jednak (zgodnie z powołanym przepisem) dla zaistnienia dyskryminacji. Hipotetyczny stan przewidziany w powołanej wyżej normie rodzić ma bowiem takie same skutki prawne, jak stan dyskryminacji który zaistniał (jest lub był). Nie ma przy tym jakichkolwiek podstaw, aby hipotetyczny stan wyłączać z oceny zaistnienia dyskryminacji w sprawie powódki, czy wręcz przyjmować, iż wyłącznie hipotetyczność zaistnienia stanu skutkuje brakiem podstaw do jej uwzględnienia. Użyte w przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p. sformułowanie "mógłby być" w jednoznaczny sposób odnosi się bowiem do wszystkich sytuacji, które faktycznie nie zaistniały ale mogłyby zaistnieć, pod warunkiem zachowania porównywalności sytuacji i mniej korzystnego traktowania niż inni pracownicy. Regulacja taka zapobiega wszelkim przejawom dyskryminacji, w której część pracowników traktowanych jest korzystniej poprzez zatrudnienie na takich warunkach, na jakich mogliby być zatrudnieni inni pracownicy, ale nie są zatrudniani ze względu na zakazane kryterium i stanowi niejako dopełnienie normy przewidzianej w art. 11³ k.p. uznającej jakąkolwiek dyskryminację w zatrudnieniu za niedopuszczalną. Gdyby bowiem zaistnienie dyskryminacji ograniczało się wyłącznie do przypadków, w której pracownik był, lub jest traktowany mniej korzystnie, to uniemożliwiłoby to kompleksowe zapobieżenie dyskryminacji.

Powódka wskazała ponadto, że Sąd Okręgowy w S. w wyroku z dnia 23 lutego 2018 r. (sygn. akt VI Pa 183/17) oddalającym apelację powódki od wyroku wydanego w sprawie o sygnaturze akt IX P 7/11, dzieląc stanowisko powódki uznał, że gdyby dyskryminacja zaistniała (a w ocenie Sądu nie zaistniała z uwagi na inne komórki, inne zadania, inne składniki wynagrodzenia i wyższe łączne wynagrodzenie powódki) jej źródłem od kwietnia 2008 r. byłoby dyskryminacyjne ukształtowanie wynagrodzenia J. S. (1), kiedy to ochrona wynikająca z przeniesienia w 2006 r. przestała obowiązywać i możliwe byłoby wypowiedzenie mu warunków płacy.

Zdaniem powódki powyższe stanowisko ma dla niniejszego postępowania zakres prejudycjalny, w szczególności przy ocenie przypadku hipotetycznego zatrudnienia J. S. (1) u pozwanego w komórce kontroli, czyli komórce, w której zatrudniona była powódka, a więc na takim samym stanowisku, z takimi samymi zadaniami i takimi samymi składnikami w efekcie czego jego łączne wynagrodzenie byłoby wyższe od łącznego wynagrodzenia powódki. Tak jak powódka była w 2011 i 2012 r., tak i J. S. (1) mógłby być, w tym okresie zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego komisarza skarbowego (niesporne jest, iż na takim stanowisku jest zatrudniony nieprzerwanie od przeniesienia ze stanowiska kierownika od września 2006 r.), wykonywałby, jak wszyscy pracownicy komórki kontroli podatkowej, takie samo zadanie polegające na wykonywaniu kontroli podatkowych, a z tytułu wykonywania kontroli podatkowych posiadałby obligatoryjnie prawo do dodatku kontrolerskiego do wynagrodzenia, który przysługiwał pracownikom wykonującym kontrolę podatkową do wysokości 50% wynagrodzenia. Podobnie powódka podniosła, że mogłaby pracować w komórce J. S. (1) i wykonywać te same obowiązki będąc zatrudniona na tym samym stanowisku

starszego komisarza skarbowego i wtedy zarabiałby mniej (w związku z wysokością jego wynagrodzenia zasadniczego), bo w komórce tej nie miałby dodatku kontrolerskiego.

Ostatecznie powódka sprecyzowała, iż przejawem dyskryminacji zakazanym zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p. było:

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji od kwietnia 2008 r. tj. po wygaśnięciu mianowań, a więc m.in. za okres objęty pozwem, tj. utrzymywaniem różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę J. S. (1) zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. (1) i D. K. (1) funkcji kierownika działu (czynnik dyskryminujący) i w konsekwencji niedostosowaniu przez pozwanego po mianowań (od kwietnia 2008 r.) "kierowniczego" wynagrodzenia za pracę J. S. (1) - tj. ustalonego w okresie, kiedy pełnił on funkcję kierownika działu i utrzymanego po przeniesieniu z tego stanowiska na stanowisko starszego komisarza skarbowego - do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego - tj. między innymi wynagrodzenia powódki, w tym przy założeniu, że J. S. (1) mógłby być zatrudniony w komórce powódki i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski

- utrzymywanie i brak przeciwdziałania przez pozwanego stanowi dyskryminacji od kwietnia 2008 r. tj. po mianowań, a więc m.in. za okres objęty pozwem tj. utrzymywaniem różnic płacowych w wynagrodzeniu za pracę m.in. J. S. (1) zatrudnionego od 2006 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego, mających swoje źródło w pełnionej w przeszłości przez J. S. (1) funkcji kierownika działu i trybie (podstawie prawnej) przeniesienia go ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego (dwa czynniki dyskryminujące) i w konsekwencji niedostosowaniu przez pozwanego po wygaśnięciu mianowań (od kwietnia 2008 roku) "kierowniczego" wynagrodzenia za pracę J. S. (1) - tj. ustalonego w okresie kiedy pełnił funkcję kierownika działu i utrzymanego po przeniesieniu z tego stanowiska na stanowisko starszego komisarza skarbowego - do poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego, w tym przeniesionych ze stanowiska kierownika na stanowisko starszego komisarza skarbowego w innym trybie (podstawie prawnej) - tj. między innymi przeniesienia powódki, w tym przy założeniu, że J. S. (1) mógłby być zatrudniony w komórce powódki i wykonywać czynności w postaci kontroli podatkowych oraz uzyskiwać z tego tytułu dodatek kontrolerski.

Utrzymywanie przez pozwanego „zaszłości dyskryminacyjnej” mającej swoje źródło zarówno w pełnieniu w przeszłości przez J. S. (1) funkcji kierownika i posiadaniu z tego tytułu „kierowniczego wynagrodzenia”, jak i w podstawie prawnej przeniesienia z tego stanowiska, stanowi kryterium dyskryminujące przewidziane w art. 18^{3a} § 1 k.p. W efekcie pracownicy zatrudnieni u pozwanego od kwietnia 2008 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w wyniku przeniesienia ze stanowiska kierownika, z tego tytułu, że zostali przeniesieni na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych mają wyższe wynagrodzenie od pracowników zatrudnionych na tym stanowisku nie w taki sposób lub mieliby je wyższe od pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego komisarza skarbowego w komórce kontroli, gdyby zatrudnieni zostali w komórce kontroli podatkowej, wykonywali kontrole podatkowe, z tytułu wykonywania których przysługiwałby im dodatek kontrolerski.

Koncepcja „praw nabytych” w przeniesienia, na którą w toku procesów powoływał się pozwany, nie stanowi przyczyny uzasadniającej dyskryminację pracowników w zakresie wynagradzania (w tym jak mógłby być wynagradzany) gdy nierówność utrzymuje się przez wiele lat, a pozwany pracodawca nie przejawia żadnej inicjatywy, aby sytuację tą zmienić. O tym, że pozwany dyskryminował powódkę i zamierzał utrzymać stan dyskryminacji wobec innych pracowników świadczy ponadto fakt, że po przeniesieniu powódki ze stanowiska kierownika działu nie musiał zmniejszać jej wynagrodzenia, jako że znajdowało się w przedziale wynagrodzeń przewidzianych przez przepisy dla starszych komisarzy skarbowych oraz że nie dostosował J. S. (1) do wynagrodzenia zatrudnionej na takim samym stanowisku, w tym samym dziale i wykonującej te same czynności, I. R..

Z dotychczasowego stanowiska pozwanego i przedkładanych przez niego dowodów wynika ponadto zdaniem powódki, że przy przenoszeniu mianowanych kierowników na stanowisko starszego komisarza skarbowego pozwany tylko kobietom dostosowywał wynagrodzenie do poziomu innych starszych komisarzy skarbowych, a utrzymywał

dotychczasowe mężczyznom po okresie od kiedy dostosowanie było możliwe (od kwietnia 2008 r.) co stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

Zdaniem powódki prejudycjalny skutek dla przedmiotowego postępowania ma również wyrok Sądu Okręgowego w S. wydany w sprawie o sygnaturze akt VI Pa 183/17, w którym oddalono apelację powódki od wyroku wydanego w sprawie o sygnaturze akt IX P 7/11 oraz wyrok Sądu Najwyższego wydany w sprawie o sygnaturze akt III PK 101/18, w których przyjęto, że dodatek kontrolerski stanowi składnik wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 2 k.p. i należy brać go pod uwagę porównując wynagrodzeń, jak i przyjęcie, że szkodę stanowi różnica między całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego, a całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowania. Nie ma podstaw do uznania, iż przyjęte stanowisko w zakresie całości wynagrodzenia nie rozciąga się na hipotetyczną sytuację, w której pracownik mógłby być, a w konsekwencji przyjęcia, że musiałby mieć przyznane określone (składniki wynagrodzenia). Wątpliwości takich nie może być w przedmiotowej sprawie w odniesieniu do dodatku kontrolerskiego skoro dodatek kontrolerski stanowił dodatkowy, ale obligatoryjny, bo ustawowo przewidziany (w ustawie o urzędach i izbach skarbowych), procentowy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w komórce kontroli podatkowej wykonujących kontrolę podatkową.

Skoro zatem J. S. (1) mógłby w 2011 i 2012 r. być zatrudniony w komórce kontroli podatkowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego tak jak powódka, mógłby wykonywać kontrole podatkowe, czyli takie same zadanie jakie wykonywała powódka i wszyscy pracownicy komórki kontroli i posiadać takie same składniki wynagrodzenia na skutek obligatoryjnego przyznawania do wynagrodzenia pracownikom kontroli podatkowej dodatku kontrolerskiego, to tym samym zaistniałaby przesłanka porównywalności sytuacji przewidziana w art. 18^{3a} § 3 k.p., wobec czego powódka posiadając łącznie niższe wynagrodzenie traktowana byłaby mniej korzystnie niż J. S. (1), co stanowi o zaistnieniu dyskryminacji. Mając natomiast na względzie kryteria brane pod uwagę przy ustalaniu hipotetycznej stawki dodatku kontrolerskiego dla J. S. (1) i analizę jego zatrudnienia wynikającą z akt osobowych, przyjmując należałoby stawkę dodatku przyznaną przez pozwanego starszym komisarzom skarbowym, czyli na takim stanowisku na jakim zatrudniony był u pozwanego J. S. (1). Hipotetyczne przyjęcie dla J. S. (1) nawet najniższej stawki obligatoryjnego dodatku kontrolerskiego przewidzianej przez przepisy rozporządzenia tj. według stawki 10% skutkowałoby wynagrodzeniem w stosunku do powódki (na skutek zachowania J. S. (1) po wygaśnięciu mianowań kierowniczego wynagrodzenia zasadniczego pomimo wykonywania obowiązków starszego komisarza skarbowego) przy czym w ocenie powódki brak jest jakichkolwiek przesłanek, aby mogła to być stawka niższa od najniższej przyznanej pracownikom wykonującym kontrole podatkowe u pozwanego w roku 2011 i 2012 r.

Odniesienie się do stanowiska powódki należy rozpocząć od powtórzenia, iż znajdowała się ona w innej sytuacji prawnej od porównywanego obecnie J. S. (1). W przeciwieństwie do niego powódka nie miała zagwarantowanego bezterminowo dotychczasowego wynagrodzenia. Brak tej gwarancji nie wynikał z decyzji pozwanego, ale z regulacji ustawowej, zawartej w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Do kwestii tej odnosiły się sądy orzekające w sprawach powódki, w tym Sąd Najwyższy w sprawie III PK 107/15. Wskazał on, iż przepisy art. 10 ust. 1a i 1b ww. ustawy obowiązują i miały swoje podstawy, to ich stosowanie odnosi się właśnie do różnych sytuacji faktycznych i prawnych oraz powoduje różnice wynagrodzenia. Zakładają one „różnicowanie sytuacji pracowników w zakresie wysokości wynagrodzenia, gdyż po przeniesieniu na inne stanowisko pracownik, którego stanowisko uległo likwidacji, nie ma prawa do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia, czyli nie jest w takiej samej sytuacji jak pracownik przeniesiony ze względu na szczególne potrzeby urzędu, który ma prawo do zachowania równorzędnego wynagrodzenia. Różnicowanie sytuacji prawnej, pochodne od innej sytuacji faktycznej, stanowi regulację szczególną do przepisów o równym traktowaniu (art. 18^{3a} i nast. k.p.). Innymi słowy różnica ma swoje uzasadnienie faktyczne i prawne, dlatego nie można stwierdzić, że na podstawie przepisów o równym traktowaniu pracownikowi przeniesionemu w trybie art. 10 ust. 1a ustawy przysługuje odszkodowanie wyrównujące jego wynagrodzenie do poziomu wynagrodzenia pracowników przeniesionych w trybie art. 10 ust. 1b”.

Sąd ten pogląd w pełni podziela. Prowadzi on do wniosku, iż nawet, gdyby doszło do przeniesienia J. S. (1) do działu kontroli podatkowej, gdzie zajmowałby się on (podobnie jak powódka) prowadzeniem postępowań kontrolnych i należałoby wypłacać mu dodatek kontrolerski, to ewentualne zróżnicowanie jego warunków wynagradzania z warunkami wynagradzania innych starszych komisarzy skarbowych pracujących w tym dziale miałyby swoje źródło w treści art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Nie ma racji powódka twierdząc, iż pozwany tylko kobietom dostosowywał wynagrodzenie do poziomu innych starszych komisarzy skarbowych, a utrzymywał dotychczasowe mężczyznom po okresie, od kiedy dostosowanie było możliwe albo że decydował o tym wiek powódki. Wszak pismem z dnia 20 lipca 2006 r. pozwany wypowiedział jej warunki umowy o pracę powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach samorządowych. Gdyby przystąpiła na nie, to sama poza dotychczasowym wynagrodzeniem zasadniczym i jego pochodnymi, otrzymywałaby obliczony na jego podstawie dodatek kontrolerski.

W tym miejscu należy wskazać, że w świetle orzecznictwa „wybranie przez pracownika ze względu na jego interes jednej z przysługujących mu rozłącznie opcji, z których każda kształtuje w różny sposób prawa tej samej grupy pracowniczej, wyklucza uznanie, że wynikająca z tego wyboru dyferencjacja uprawnień jest wynikiem zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego (dyskryminującego) kryterium (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2015 r., sygn. I PK 176/14).

W istocie, od dnia 1 kwietnia 2004 r., wprowadzając art. 18^{3a} § 3 k.p., rozszerzono pojęcie dyskryminacji pośredniej o sytuację hipotetyczną. Do takiego „potencjalnego” dyskryminowania pracowników dochodzi, gdy na skutek pozornie neutralnych warunków, kryteriów, praktyk lub postanowień wystąpi ryzyko pojawienia się dysproporcji dotyczących zatrudnienia pracowników. Regulację tą, zgodnie z jej literalnym brzmieniem, należy w dalszym ciągu wiązać z art. 18^{3a} § 1 k.p., tj. potencjalna przyczyna wystąpienia dysproporcji musi wynikać z przesłanek o charakterze dyskryminacyjnym.

Hipotetyczność założeń powódki nie pozwala stwierdzić, w jaki sposób postąpiłby pozwany, gdyby w istocie J. S. (1) przeniesiono do działu kontroli podatkowej. Nie jest wykluczonym, że zmieniłby warunki wynagradzania starszych komisarzy skarbowych, doprowadzając do wyrównania uposażeń. Nie mniej jednak nie miałyby takiego obowiązku, gdyż jak już wskazano, ewentualne zróżnicowanie warunków wynagradzania nie wynikałoby z jego decyzji motywowanej dyskryminacją, ale z treści art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych (w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

Tylko w sytuacji, gdyby przeniesienie J. S. (1) do działu kontroli podatkowej w trybie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych było motywowane kryteriami dyskryminacyjnymi (np. płcią, wiekiem), pracownicy zatrudnieni na gorszych warunkach mogliby skutecznie zgłaszać roszczenia na podstawie art. 18^{3d} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., sygn. II PK 148/09).

Jednakże taka sytuacja nie miała miejsca, do czego również odnosiły się sądy orzekające w sprawach powódki podkreślając realny charakter zmian organizacyjnych pozwanego w roku 2006 r., a sąd orzekający w niniejszej sprawie ich stanowisko podziela. Gdyby pozwany rzeczywiście kierował się kryteriami dyskryminacyjnymi wskazywanymi przez powódkę, to dnia 20 lipca 2006 r. nie podjąłby próby zmiany warunków jej zatrudnienia w oparciu o art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Obniżenie wynagrodzenia J. S. (1) po 1 stycznia 2008 r. (którego to brak zarzuca powódka pracodawcy) należałoby ocenić jako konieczne tylko celem usunięcia sytuacji o charakterze dyskryminującym. Taka jednak (co zostało już przesądzone) sytuacja nie miała miejsca. Powódka i J. S. (1) zajmowali stanowiska z odmiennym zakresem obowiązków, posiadali inne składniki wynagrodzenia i inną wysokość wynagrodzenia, przy czym w odniesieniu do powódki ta ostatnia wartość była najwyższa. Jeszcze raz należy podkreślić, iż różnice te wynikały z przeniesienia powódki w trybie art. 10 ust. 1 a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. nr 31 poz. 214 ze zm.), ponieważ stanowisko kierownika działu podatków pośrednich, zostało zlikwidowane w ramach

reorganizacji przeprowadzonej w 2006 r., a stanowisko kierownicze, dotychczas zajmowane przez J. S. (1) nie zostało zlikwidowane, a jedynie obsadzone przez inną osobę. Na stanowisko starszego komisarza skarbowego został on przeniesiony w trybie art. 10 ust. 1b wskazanej ustawy.

Wskazać należy, iż sama powódka swoją dotychczasową postawą procesową wykazywała, że sprawy IXP 7/11 oraz sygn. akt III APa 4/16 mają takie same źródło. Powódka nie kwestionowała zawieszenia postępowania w przedmiotowej sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w poprzednich sprawach. Obecnie, pomimo rozstrzygnięcia tych postępowań na jej niekorzyść, konsekwentnie wyraża jednak brak akceptacji dla prawomocnych niekorzystnych dla niej ustaleń poszczególnych sądów, instrumentalnie traktując proces i zmieniając twierdzenia co do podstaw faktycznych w zależności od rozstrzygnięć, jakie zapadły w innych sprawach. Aktualne odniesienie przyczyn dyskryminacji do braku dokonania zmiany wynagrodzenia J. S. (1) (przy założeniu, iż byłby zatrudniony w komórce powódki i uzyskiwałby dostatek kontrolerski), odnosi się de facto nadal do przeniesienia z 2006 r., co przyznaje powódka w treści pisma z 31 marca 2020 r., określając to działanie pracodawcy jako źródło dalszej dyskryminacji. Tym samym jest to kolejne postępowanie powódki przeciwko byłemu pracodawcy dotyczące tych samych okoliczności faktycznych i prawnych (mimo, iż obejmujące inny okres).

Reasumując, w ustalonym stanie faktycznym Sąd nie dopatrył się dyskryminacji powódki, jak również nie znalazł podstaw do udzielenia ochrony prawnej jej roszczeniom ewentualnym. Z tego względu orzeczono jak w pkt I wyroku.

Sąd oparł ustalenia stanu faktycznego przede wszystkim na dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy. Dokumenty wskazane w stanie faktycznym sporządzone zostały przez osoby do tego upoważnione, ich prawdziwość nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd oparł się również na ustaleniach stanu faktycznego poczynionych w sprawie o sygnaturze akt VI Pa 41/14 (SN III PK 107/15), VIPa 6/15 (APa 4/16) IXP 7/11 (VIPa 183/17 i III PK 101/18) celem ustalenia przebiegu zatrudnienia powódki, rozstrzygnięć wydanych w poszczególnych sprawach i ich wiążącego charakteru dla sprawy niniejszej. W zakresie osobowych źródeł dowodowych w materiale dowodowym ujęto wyłącznie dowód z przesłuchania powódki. Powódka w toku swoich zeznań przyznała, iż osoby, do których się porównuje miały inne obowiązki, nie przeprowadzały kontroli. Sąd pominął następujące wnioski dowodowe powódki: dowód z akt osobowych wszystkich pracowników zatrudnionych u pozwanego w komórce kontroli w latach 2011-2012 oraz akt osobowych I. R., A. S., M. G., A. D., A. Ł., akt sprawy IXP 1266/09 z powództwa A. D. i akt IXP 1267/09 z powództwa A. Ł., schematów struktury organizacyjnej pozwanego obowiązujące w 2006 oraz w 2009 i 2011 zarządzenie (...) i zarządzenie (...), list obecności powódki za luty 2009, sierpień do października 2006 r. i 2011r., świadectwo pracy z 2012 r., zestawienie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u pozwanego w 2011 r. w komórkach, w których pracę świadczyli powódka i J. S. (1), pisma pozwanego z 6.05.2009 r. znak (...) oraz z 24.06.2009 r. znak (...) (...) wyników wartościowania i ustalonych w ich wynikach punktów oraz przedziałów mnożników wynagrodzeń zatrudnionych u pozwanego pracowników obowiązujących w 2011 r., zarządzenia Naczelnika (...) w S. nr (...) z 21 lutego 2011 r. w sprawie trybu dokonywania opisów stanowisk pracy oraz powołania i pracy zespołu wartościującego w (...) w S. i decyzji nr (...) z 4 listopada 2011 r. w sprawie określenia przedziałów punktowych, zarządzenia Naczelnika (...) w S. nr (...) i (...), zeznań M. G. z dnia 9.06.2011 r. w aktach postępowania prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową S.-Ś. w S. w sprawie 2 Ds.170/09, pisma pozwanego z 11.07.2011 r. znak (...) (...), pisma pracowników pozwanego z 9.03.2006 r. złożone do akt IXP 1717/09, kalendarium potwierdzającego dyskryminację złożonego do akt IXP 1717/09 z dnia 30.12.2013 r., odpowiedzi pozwanego na pozew powódki z akt sprawy IXP 88/12 jako, że dotyczyły one okoliczności niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie bądź przesądzonych w postępowaniach uprzednich toczących się między stronami. Powódka porównywała się w niniejszym postępowaniu finalnie tylko do jednego pracownika (J. S. (1)), stąd analiza zatrudnienia i wysokości wynagrodzeń innych pracowników nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Nie była to także sprawa dotycząca dyskryminacji I. R., stąd brak było podstaw do analizowania jej sytuacji faktycznej i prawnej.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. Powódka przegrała proces, więc powinna zwrócić pozwanemu poniesione przez niego koszty. Składało się na nie w obu połączonych sprawach (IXP 1/14 i IXP 11/15) wynagrodzenie pełnomocnika (po 1.800 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 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 (obowiązującego w chwili wytoczenia obu powództw).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...),

6. (...)

7. (...)

8. (...)

(...)