

# UZASADNIENIE

Powódka A. M. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. domagała się:

- sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie jako daty rozwiązania stosunku pracy dnia 31 maja 2016 r. oraz umieszczenie w nim wzmianki, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy wynikała z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- zasądzenia na jej rzecz odprawy określonej w w/w ustawie w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia (19.171,65 zł),
- zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres 11 - 31 maja 2016 r. w kwocie 3.061,33 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- zasądzenia na jej rzecz kwoty 6.390,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za dyskryminację w pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwana w świadectwie pracy błędnie wskazała datę rozwiązania stosunku pracy, który ustał w dniu 31 maja 2016 r., nie zaś jak wpisano w świadectwie pracy 10 maja 2016 r. Zaznaczyła, iż w związku z tym, że stosunek pracy ustał w dniu 31 maja 2016 r. żąda wynagrodzenia za 21 dni maja 2016 r. Nadto wskazała, iż odwołanie jej z funkcji kierownika biura powiatowego miało charakter zwolnienia grupowego, ponieważ w tym samym czasie w całym kraju odwołano wszystkich kierowników biur powiatowych pozwanej, dlatego też z tego tytułu domaga się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy i wypłaty odprawy. Podkreśliła, iż w okresie następującym bezpośrednio po wyborach parlamentarnych w 2015 r. była dyskryminowana ze względu na poglądy polityczne i przynależność partyjną, która jest inna od przynależności partyjnej osób zasiadających we władzach pozwanej. Zaznaczyła, że tylko i wyłącznie z tego powodu została odwołana z pełnionej funkcji.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Swoje stanowisko argumentowała tym, że strony łączył stosunek pracy zawarty na podstawie powołania, a osoba zatrudniona na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołana przez uprawniony do tego organ. Odwołanie pozostawione jest swobodnej ocenie organu odwołującego i nie podlega kontroli i ocenie sądu. Pozwana zaznaczyła, iż odwołanie powódki nie miało charakteru zwolnień grupowych, ponieważ nie spełniało najważniejszej przesłanki ustawowej – zakończenia stosunków pracy z minimum 30 osobami w 30 dniowym okresie (liczonym dzień do dnia). A zatem żądanie wypłaty odprawy było oczywiście bezzasadne. Nadto wskazała, iż twierdzenia powódki o rzekomej dyskryminacji i odwołaniu z powodu poglądów politycznych i przynależności partyjnej były niezasadne i to powódka powinna wykazać nierówne traktowanie w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej. W ocenie pozwanej również żądanie sprostowania daty zakończenia stosunku pracy było bezzasadne, albowiem pracownikowi odwołanemu w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego okres wypowiedzenia zostaje zawieszony na czas trwania tego zwolnienia i wskutek tego odpowiednio wydłużony.

W piśmie procesowym z dnia 14 lutego 2017 r. powódka cofnęła pozew w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy co do wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy i w tym zakresie zrzekła się roszczenia.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana posiada przymiot państwowej osoby prawnej. Nadzór nad nią sprawują minister właściwy do spraw rozwoju wsi i minister właściwy do spraw finansów publicznych. Kieruje nią prezes powoływany przez premiera rządu. Z kolei prezes powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych w centrali agencji i ich zastępców oraz dyrektorów

oddziałów regionalnych i ich zastępców. Kierowników biur powiatowych agencji i ich zastępców powołuje i odwołuje dyrektor oddziału regionalnego. Agencja jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali Agencji, oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych.

***Okoliczności bezsporne.***

Strony w okresie od dnia 16 sierpnia 2005 r. do dnia 20 listopada 2008 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczyła pracę kolejno na stanowiskach: referenta, inspektora.

Z dniem 21 listopada 2008 r. powódka została powołana na stanowisko Kierownika Biura Powiatu (...) w (...) Oddziale (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

***Okoliczności bezsporne.***

Po wyborach parlamentarnych w 2015 r. zwyczajowo już doszło do zmian personalnych w szeregu instytucji publicznych. Objęły one również pozwaną począwszy od stanowiska prezesa po dyrektorów oddziałów regionalnych.

Dnia 18 stycznia 2016 r. nowym dyrektorem oddziału (...) został D. K.. Nie podejmował on samodzielnie decyzji personalnych. Te leżały w gestii Centrali Agencji. To właśnie z niej nadeszło polecenie odwołania wszystkich kierowników biur powiatowych i ich zastępców. Rola D. K. miała sprowadzić się do zorganizowania spotkania z kierownikami w wręczenia im oświadczeń o odwołaniu.

***Dowód:***

- zeznania D. K. k. 91-91v.

D. K. realizując otrzymane polecenie wyznaczył termin spotkania na dzień 4 lutego 2016 r. Zastrzegł, że dzień wcześniej spotka się z zainteresowanymi kierownikami, aby odbyć rozmowę indywidualną.

Część z nich takie zainteresowanie przejawiała. Podczas indywidualnych spotkań wręczono im oświadczenia o odwołaniu z zajmowanych stanowisk.

Na spotkaniu w dniu 4 lutego 2016 r. pozostałym kierownikom biur powiatowych (...) oddziału pozwanej i ich zastępcom zostały wręczone akty odwołania. D. K. wzywał ich pojedynczo do swojego gabinetu i wręczał im akt odwołania bez podawania przyczyny.

W trakcie wręczania aktów odwołań D. K. nie komentował poglądów politycznych oraz przynależności partyjnej osób odwoływanych. Części rozmówców nawet nie znał. Wyjaśniał im, że polecenie ich odwołania otrzymał z centrali pozwanej.

Podczas wręczania odwołania A. M. (2) D. K. zapytał go czy będzie współpracował z partią (...). Uzyskał odpowiedź, że „jeżeli jest chęć zaproponowania mi czegokolwiek, to oczywiście się na to zgodzę, ale jeśli chodzi o przekonania polityczne, to one zostają poza zakładem pracy i nie będę współpracował z partią, a dla rolników”. D. K. wyraził też pogląd, że kierownicy pochodzą z „układu PO i (...)”.

Podczas spotkania z M. W. D. K. użył sformułowania „każdy chce mieć za sobą swoich żołnierzy”. Zapytał ją też o przynależność partyjną i odnotował udzieloną mu na to pytanie odpowiedź.

***Dowód:***

- oświadczenie k. 32,

- zeznania D. K. k. 91-91v,

- zeznania E. Z. k. 120-120v,
- zeznania M. W. k. 120v-121,
- zeznania A. M. (2) k. 121-121v
- przesłuchanie A. M. (1) k. 121v-122.

Powódka nie uczestniczyła w spotkaniu w dniu 4 lutego 2016 r. z powodu niezdolności do pracy trwającej od 3 do 9 lutego 2016 r. Akt odwołania został jej doręczony w dniu 5 lutego 2016 r. za pośrednictwem poczty.

### ***Okoliczności bezsporne.***

Pismem z dnia 16 lutego 2016 r. powódka zwróciła się do Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z prośbą o zatrudnienie jej na stanowisku głównego specjalisty jako samodzielnego specjalisty do spraw identyfikacji i rejestracji zwierząt w (...) Biurze Powiatowym (...) w D..

W odpowiedzi p.o. Dyrektora (...) Oddziału (...) pozwanej wskazał, iż w związku z odwołaniem powódki ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego z dniem 4 lutego 2016 r., a także w związku z jej usprawiedliwioną nieobecnością w pracy do dnia 9 lutego 2016 r., bieg wypowiedzenia rozpocznie się z dniem 10 lutego 2016 r., a stosunek pracy zostanie rozwiązany z dniem 10 maja 2016 r.

W kolejnym piśmie datowanym na 15 kwietnia 2016 r. powódka zwróciła się z prośbą do Dyrektora (...) Oddziału (...) pozwanej w S. o udzielenie wyjaśnienia w kwestii przyjętej daty rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do tego pisma powódki poinformowano ją, iż okres wypowiedzenia wskazany we wcześniejszym piśmie pozwanej jest prawidłowy i powtórzono, że stosunek pracy zakończy się w dniu 10 maja 2016 r.

### ***Dowód:***

- pismo z dnia 16 lutego 2016 r. k. 26,
- pismo z dnia 18 lutego 2016 r. k. 27,
- pismo z dnia 15 kwietnia 2016 r. k. 22,
- pismo z dnia 9 maja 2016 r. k. 19.

W dniu 10 maja 2016 r. pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek zatrudnienia powódki ustał 10 maja 2016 r. w wyniku odwołania na podstawie art. 30 w zw. z art. 70 k.p.

Pismem z dnia 17 maja 2016 r. powódka zażądała od pozwanej sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie prawidłowej daty rozwiązania stosunku pracy oraz wskazanie w pkt 3 świadectwa, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana nie uczyniła zadość tym żądaniom.

### ***Okoliczności bezsporne.***

Stanowiska odwołanych kierowników i ich zastępców nie zostały zlikwidowane. Zostali na nich zatrudnieni nowi pracownicy.

### ***Dowód:***

- zestawienie k. 72-73

- zeznania D. K. k. 91-91v,

W świetle brzmienia obowiązującego w pozwanej regulaminu funduszu nagród, pracownicy pozwanej w okresach kwartalnych otrzymują nagrodę. Jej rozliczenia i naliczenia dokonuje Departament (...) Zasobami Ludzkimi. Podstawę przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości stanowi ocena poszczególnych komórek organizacyjnych centrali, oddziałów regionalnych i biur powiatowych dokonana na podstawie realizacji bieżących zadań. Przyznanie nagrody ma charakter uznaniowy.

Żadnemu z kierowników biur powiatowych (...) oddziału pozwanej nie przyznano nagrody za IV kwartał 2015 r. Otrzymali je natomiast podlegli im pracownicy.

**Dowód:**

- regulamin k. 116-117.

- zeznania E. Z. k. 120-120v,

- zeznania M. W. k. 120v-121,

- zeznania A. M. (2) k. 121-121v

- przesłuchanie A. M. (1) k. 121v-122.

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w znacznym zakresie pozostawał bezsporny, a ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki. Waleń dowodowy dowodów z dokumentów nie był przez strony kwestionowany. Za wiarygodne Sąd uznał również dowody z zeznań świadków i przesłuchania powódki, choć nie doprowadziły one do wniosków zbieżnych z przedstawianymi przez powódkę.

Postawę żądania powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy stanowił przepis art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z nim pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Wedle powódki sprostowaniu w jej świadectwie pracy podlegać miała data zakończenia stosunku pracy między stronami.

Sąd po przeanalizowaniu stanu faktycznego uznał, iż pozwana prawidłowo oznaczyła sporną datę.

Powódka świadczyła pracę w oparciu o stosunek pracy wynikający z powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Istotnym elementem tego stosunku jest to, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub art. 53 k.p.

Zgodnie z unormowaniem zawartym w art. 72 § 1 zdanie pierwsze k.p., jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu.

Wedle stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 17 lipca 1981 r., w sprawie o sygn. I PZP 18/81, przepisy art. 36 § 2 i § 3 k.p. (obecnie art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.) nie mają zastosowania do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołano ze skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z tym pracownikiem nie może jednak nastąpić wcześniej, niż w dniu, w którym nastąpiłoby rozwiązanie z nim stosunku pracy, gdyby w dacie powyższego odwołania nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 72 § 1 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił, iż z mocy art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania zasadniczo stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony za wyjątkiem przepisów regulujących:

- tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę,
- rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy.

Dalej Sąd Najwyższy zauważył, iż w art. 68-72 k.p. ustawodawca nie zmieścił normy analogicznej do art. 36 § 2 i 3 k.p., stosownie do której okresy wypowiedzenia powinny kończyć się w sobotę lub ostatniego dnia miesiąca. Okresy wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. mają charakter okresów sztywnych, a wspomniany przepis ma - stosownie do art. 69 k.p. - zastosowanie do sytuacji prawnej przewidzianej w art. 72 § 1 k.p. Stąd wynika, że również okres wypowiedzenia przewidziany w art. 72 § 1 k.p. ma charakter okresu sztywnego i nie może być przedłużony. Dlatego też przepisy art. 36 § 2 i § 3 k.p. nie mają zastosowania do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołano ze skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Biorąc pod uwagę, że w art. 72 § 1 k.p. brak jest analogicznego przepisu do art. 36 § 2 i 3 k.p. uznanie, że okres wypowiedzenia kończy się w sobotę lub ostatniego dnia miesiąca, prowadziłoby do przyjęcia różnych okresów wypowiedzenia, uzależnionych od długości trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie więc z art. 112 k.c., który do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., bieg wypowiedzenia z art. 72 § 1 k.p., który rozpoczął się po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, kończy się z upływem dnia, który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Zdaniem Sądu Najwyższego na odmienną unormowaną końcową datę okresu wypowiedzenia w art. 72 § 1 k.p. wskazuje również art. 72 § 2 k.p. Dotyczy on odwołania pracownicy w okresie ciąży, przy czym przepis ten zobowiązuje organ odwoływający do zapewnienia takiej pracownicy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jej kwalifikacje zawodowe. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, cytowany przepis stanowi, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania innej pracy. Tym samym kodeks, używając określenia "stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia", wykluczył zastosowanie art. 36 § 2 i 3 k.p. Lokalizacja § 1 i § 2 w jednym artykule przemawia dodatkowo za tym, że w obu sytuacjach prawnych (§ 1 i § 2) ustawodawca przewidziany w nich okres wypowiedzenia potraktował jako okres sztywny, wyłączając możliwość jego przedłużenia.

Sąd orzekający w sprawie całkowicie podziela pogląd przedstawiony w w/w uchwale oraz argumentacją przytoczoną na jego poparcie. Dlatego też przyjął, iż skoro oświadczenie o odwołaniu powódki zostało jej doręczone 9 lutego 2016 r., to okres wypowiedzenia upływał 10 maja 2016 r., stosownie do treści art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wbrew twierdzeniom powódki pozwana nie miała podstaw do obliczenia okresu wypowiedzenia zgodnie z treścią art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. Ostatecznie zatem powództwo w zakresie sprostowania należało oddalić jako bezzasadne.

Logicznym następstwem tego była odmowa udzielenia ochrony prawnej opartemu o art. 22 § 1 k.p. roszczeniu o wynagrodzenie za okres 11 - 31 maja 2016 r. w kwocie 3.061,33 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty. Od dnia 11 maja 2016 r. strony nie były związane stosunkiem pracy, dlatego od tej daty pozwana nie miała obowiązku wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę.

Powódka domagała się nadto 19.171,65 zł tytułem odprawy uregulowanej w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 192).

Uwadze powódki umknęło, iż zwolnieniach grupowych można mówić tylko wówczas, gdy pracodawca redukuje stan zatrudnienia likwidując stanowiska pracy. Sam proces likwidacji może przybrać różne formy. W szczególności pracodawca może zdecydować się na wyeliminowanie ze swojej struktury organizacyjnej części działalności, albowiem rezygnuje z dalszego jej prowadzenia. Z tej przyczyny likwiduje stanowisko, na którym działalność tą realizowano. Może też nie ograniczając działalności zdecydować się na zwykłą redukcję zatrudnienia z jednoczesnym przekazaniem obowiązków przypisanych likwidowanemu stanowisku albo w ramach outsourcingu, albo też ich rozdzieleniem pomiędzy innych swoich pracowników.

Pozwana tymczasem nie zlikwidowała stanowisk kierowników biur powiatowych, a wyłącznie dokonała zmiany osób, które je zajmowały. Nie zaktualizowały się zatem przesłanki do przyznania powódce żądanej odprawy.

Ostatnim z żądań było odszkodowanie za dyskryminację w pracy, którego wartość powódka określiła na kwotę 6.390,55 zł. W jej ocenie pozwana dopuściła się dyskryminacji poprzez odmowę przyznania powódce nagrody kwartalnej i jej odwołanie ze stanowiska.

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z treścią art. 11<sup>2</sup> 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. 11<sup>3</sup> 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, odmiennność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach Działu I Rozdziału IIa kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 11<sup>3</sup> 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<sup>3a</sup> § 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 (jakikolwiek) 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, sygn. I PK 89/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06). Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 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 niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> 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<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. 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).

W realiach niniejszej sprawy nie można było przyjąć, iż powódka została poddana dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne, gdyż przed jej odwołaniem, czy też niewypłaceniem nagrody uznaniowej za IV kwartał 2015 r. nikt nie weryfikował jej poglądów politycznych i przynależności partyjnej, zwłaszcza, że nie pojawiła się na spotkaniu z nowopowołanym dyrektorem w dniu 4 lutego 2016 r. Wzmianek na te tematy nie ma w jej aktach osobowych. Co ważniejsze, nie można mówić o odmienności w sposobie potraktowania powódki, gdy w tożsamy sposób pozwana potraktowała wszystkich pozostałych kierowników biur powiatowych (...) oddziału regionalnego i ich zastępców poza jedną osobą, której stosunek pracy pozostawał pod ochroną z uwagi na osiągnięcie przez nią wieku przedemerytalnego. Z materiału dowodowego nie wynika też, by wszystkie odwołane osoby były związane z którymś z grupowań politycznych, czy też mieli tożsame z powódką zapatrywania na politykę.

Nie mniej jednak Sądowi wiadomym jest, iż po każdych wyborach czy to parlamentarnych, czy też samorządowych następują zmiany kadrowe w instytucjach publicznych, ale także w przedsiębiorstwach powiązanych ze Skarbem Państwa czy jednostkami samorządu terytorialnego. Jednak samej wiedzy o powszechności tego zjawiska nie można przekładać na rozstrzygnięcie konkretnego sporu sądowego.

W konsekwencji również i żądanie w zakresie odszkodowania wynikającego z art. 18<sup>3d</sup> k.p. należało oddalić jako bezzasadne.

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt I wyroku zapadło na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. i dotyczyło żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy wynikała z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka skutecznie cofnęła pozew w tym zakresie, a Sąd nie dopatrywał się okoliczności nakazujących uznanie cofnięcia za niedopuszczalne, skoro w pozwie sformułowano dalej idące żądanie, tj. żądanie odprawy.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty pozwanej składało się wynagrodzenie pełnomocnika. Jego wysokość wynikała z treści § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) i wynosiła 3.720 zł.



# ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)