

Sygn. akt VII Pa 146/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. P. (1)

przeciwko Głównemu Inspektoratowi Sanitarnemu w W.

o odszkodowanie, ustalenie, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 czerwca 2017 r., sygn. akt VI P 211/16

1. oddała apelację,

2. zasądza od powódki M. P. (1) na rzecz pozwanego Głównego Inspektoratu Sanitarnego w W. kwotę 2.040,00 zł (dwa tysiące czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie z powództwa M. P. (1) przeciwko Głównemu Inspektoratowi Sanitarnemu w W.

o odszkodowanie, ustalenie, oraz odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wydał w dniu 22 czerwca 2017 r. wyrok

na podstawie którego:

1. oddalił powództwo;

2. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 4.080 zł (cztery tysiące osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. (1) została zatrudniona w Głównym Inspektoracie Sanitarnym w W. w dniu 11 lipca 2008 r. w związku z przeniesieniem służbowym na stanowisko Naczelnika Wydziału Kadr

i Szkolenia w Biurze Dyrektora Generalnego z wynagrodzeniem zasadniczym 4.592,75 zł. W okresie od 7 września 2010 r. do 1 marca 2015 r. powódka zajmowała stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu Ekonomiczno – Administracyjnego, dodatkowo od 1 czerwca 2014 r. do 1 marca 2015 r. pełniła funkcję zastępcy dyrektora generalnego, zaś od dnia 2 marca 2015 r. zajmowała stanowisko Dyrektora Generalnego.

Z dniem 1 października 2008 r. powódka została mianowana urzędnikiem służby cywilnej. Został jej przyznany I stopień służbowy urzędnika służby cywilnej oraz dodatek służby cywilnej w wysokości 863,44 zł.

Od dnia 1 stycznia 2009 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 5.217,36 zł.

Od dnia 1 sierpnia 2009 r. przyznano jej II stopień służbowy urzędnika służby cywilnej oraz dodatek służbowy w wysokości 1.218 zł. Od dnia 1 grudnia

2009 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 5.996,29 zł, a od dnia 1 czerwca

2010 r. 6.164,93 zł. Od dnia 7 września 2010 r. powódka otrzymywała kwotę 7.307,98 zł, a od dnia 1 lutego 2011 r. otrzymała kwotę 8.108,11 zł.

Od 1 sierpnia 2011 r. przyznano III stopień służbowy oraz dodatek 1.592,76 zł. Od dnia 1 stycznia 2013 r. przyznano powódce 9.800,11 zł, a od 1 sierpnia 2013 r. IV stopień służbowy urzędnika służby cywilnej oraz dodatek służby cywilnej w wysokości 1.967,53 zł. Od dnia 1 marca 2015 r. przyznano powódce V stopień służbowy urzędnika służby cywilnej oraz dodatek służby cywilnej

w wysokości 2.342,30 zł. Od dnia 2 marca 2015 r. została przeniesiona przez Szefa Służby cywilnej na stanowisko Dyrektora Generalnego Głównego Inspektoratu Sanitarnego za wynagrodzeniem 13.913,26 zł.

W okresie od 2007 do 2015 r. powódka odbyła kursy i doskonalenie zawodowe. Zdobyła uprawnienia radcy prawnego, aplikację dofinansował jej pozwany.

W dniu 22 stycznia 2016 r. G. H. – zastępca Głównego Inspektora Sanitarnego poinformował, że Ministerstwo Zdrowia nadzorujące Urząd wnosi o przekazanie do dnia 25 stycznia 2016 r. informacji odnośnie realizacji zmian w kontekście nowej ustawy o służbie cywilnej. Po sporządzeniu przez powódkę jako Dyrektora Generalnego i jej akceptacji przez zastępcę Głównego Inspektora Sanitarnego stosownej informacji o konieczności wyznaczenia nowych stanowisk i wynagrodzeń dotychczasowym dyrektorom przystąpiono do realizacji zadań. Powódka zaproponowała utworzenie stanowiska radców Głównych Inspektora Sanitarnego w poszczególnych komórkach organizacyjnych i przeniesienie dyrektorów na te stanowiska

lub wolne stanowiska naczelników Wydziałów. Powódka miała świadomość nadchodzących i koniecznych zmian zarówno z konstrukcji samej ustawy,

z racji zajmowanego stanowiska jak i szkoleń w jakich brała udział.

W styczniu 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r.

o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw. Spowodowało to zmianę trybu powoływania i odwoływania stanowisk kierowniczych, w tym Dyrektora Generalnego. Osobą uprawnioną do w/w wskazanych czynności został Kierownik Urzędu Centralnego.

W dniu 4 lutego 2016r powódka odbyła spotkanie z Głównym Inspektorem Sanitarnym M. P. (2). Została oficjalnie poinformowana o planowanych zmianach. Mając na uwadze fakt, że powódka była w ciąży i w najbliższym czasie miała korzystać z uprawnień związanych

z rodzicielstwem, rozpoczęto z nią rozmowy na temat nowego stanowiska pracy. Poinformowano powódkę, że nowym dyrektorem ma zostać M. B.. Przedstawiono powódce, jako jedynej, kilka propozycji przeniesienia.

U pozwanego istniała praktyka, że Dyrektorzy Generalni byli przenoszani

na stanowisko Radcy Generalnego. Pomimo tego powódce zaproponowano stanowisko Dyrektora Nadzoru Kontroli. Powódka odmówiła przeniesienia

na to stanowisko. Wskazała, że posiada uprawnienia radcy prawnego i chciałaby objąć stanowisko radcy prawnego. M.

P. (2) wyraził wstępną zgodę na zatrudnienie powódki na stanowisku radcy prawnego, ale w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym czasie radcowie prawni zatrudniani u pozwanego nie pracowali na jednolitych zasadach, a ich wymiar czasu pracy różnił się. Powódka zobowiązała się do przygotowania zasad swojego zatrudnienia

na piśmie. Następnie złożyła podpisane przez siebie pismo, określając swoje stanowisko pracy jako radca prawny za dotychczasowym wynagrodzeniem (jak Dyrektor Generalny) z czasem pracy zgodnym z ustawą o radcach prawnych .

W dniu 5 lutego 2016 r. Główny Inspektor Sanitarny poinformował powódkę że nie może jej ustalić stanowiska radcy prawnego wskazując, że zgodnie z wytycznymi z KPRM dyrektorów generalnych przenosi się na stanowisko radcy generalnego. Od dnia 6 lutego 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 12 lutego 2016 r. wysłano do powódki pismo z informacją o przeniesieniu na stanowisko radcy Głównego Inspektora Sanitarnego w Departamencie prawnym Głównego Inspektoratu Sanitarnego na podstawie mianowania z wynagrodzeniem zasadniczym 2,11 mnożnika kwoty bazowej, dodatkiem stażowym za wieloletnia pracę oraz dodatkiem służby cywilnej VI stopnia w wysokości 1,45 mnożnika kwoty bazowej. Przesyłka podwójnie awizowana i nie podjęta przez powódkę w terminie do dnia 4 marca 2016 r. pozostawiona została w aktach osobowych powódki ze skutkiem doręczenia.

Wartościowaniem stanowisk po zmianie ustawy o służbie cywilnej zajął się Główny Inspektor GIS oraz nowy Dyrektor Generalny M. B..

Sam proces wartościowania stanowisk rozpoczęty został już w 2008 roku. Wynagrodzenie określone było globalnie, a na jego wysokość wpływ miały kwalifikacje i doświadczenie. Płeć nie miała znaczenia dla wynagrodzenia i doboru stanowiska, w szczególności, że większość zatrudnionych pracowników stanowiły kobiety. Dodatek stażowy naliczany jest oddzielnie

od kwoty wynagrodzenia zasadniczego. W ciągu następnych lat jednostka uległa zmianom organizacyjnym co miało wpływ na hierarchię poszczególnych stanowisk pracy oraz ich funkcjonowanie w ramach organizacji ówczesny dyrektor generalny P. K. powołał zespół wartościujący,

a jej przewodniczącą była powódka. W okresie od 11 marca 2015 r. do dnia 11 lutego 2016 r. nie zostało ukończone wartościowanie stanowisk pracy. Zasada przebiegu procesu przeniesień pracowników nie została nigdzie zdeterminowana i kształtowała się odmiennie w różnych jednostkach. Procesem zmian zostali objęci wszyscy pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska. Pracownikom - A. Z. Dyrektorowi Biura Dyrektora Generalnego zaproponowano jedno stanowisko, które przyjęła . Zastępca dyrektora M. D. został przeniesiony na stanowisko Naczelnika Wydziału.

Jego wynagrodzenie uległo zmniejszeniu o 2.800 zł brutto. Zaproponowano mu również jedno stanowisko. J. M. zajęła stanowisko radcy i dyrektora biura. Zaproponowano jej jedno stanowisko, które przyjęła. P. P., którego przełożonym była powódka, został przeniesiony do innej komórki organizacyjnej na inne stanowisko. Warunki zaproponowane odpowiadały mu więc nie przystępował do negocjacji. Jedynie kilka osób zostało przeniesione na niższe stanowiska, pozostali pracownicy na wyższe. Jedna osoba nie przyjęła w ogóle nowych warunków i odeszła z urzędu.

Powódka jako jedyna miała wybór na jakie stanowisko zostanie przeniesiona. Poziom wynagrodzenia powódki był o 3,53 % mniejszy

od wskaźnika zmniejszenia wynagrodzenia innego pracownika – A. C.. Wskaźnik zmniejszenia wynagrodzenia powódce w stosunku

do średniego wskaźnika zmniejszenia był zaledwie o 14,1% większy. Wynagrodzenie ustalone dla powódki na nowym stanowisku było o 619,88 zł miesięcznie wyższe niż zatrudnionych pozostałych radców. Ustalając powódce wynagrodzenie uwzględniono kwotę dodatku służby cywilnej oraz dodatku służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego.

Radcowie GIS zatrudnieni u pozwanego na miesiąc luty 2016 r., otrzymywali wynagrodzenia brutto w granicach od 5.691,13 zł do 7.051 zł. Natomiast wynagrodzenia z tej grupy zawodowej na styczeń 2017 r. kształtowały się od 4.245,37 zł do 7.501,36 zł. Dysproporcja pomiędzy poprzednim wynagrodzeniem powódki, a jej nowo ustalonym wynagrodzeniem wynikała z faktu, że otrzymywała najwyższe w urzędzie wynagrodzenie.

Po przeniesieniu na nowe stanowisko wynagrodzenie powódki znajdowało się w górnych widelkach dla radców prawnych. U pozwanego nie miały miejsca przypadki dyskryminacji. Nie stosowano dyskryminacji w stosunku do powódki.

W dniu 16 lutego 2016 r. usunięto powódkę z zakładki Dyrektor Generalny na stronie internetowej Urzędu. W dniu 2 marca 2016 r. zablokowano dostęp do poszczególnych katalogów i folderów sieci urzędu, w dniu 9 marca 2016 r. dezaktywowano telefon służbowy. W dniu 24 marca 2016 r. zablokowano dostęp do wszystkich katalogów i folderów sieci Urzędu pozostawiając dostęp do poczty służbowej.

W dniu 15 kwietnia 2016 r. powódka otrzymała z Głównego Inspektoratu Sanitarnego, na własną prośbę, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w którym zaświadczone zostało, że od dnia 12 lutego 2016 r. zajmuje ona stanowisko Rady Głównego Inspektora Sanitarnego w Departamencie Prawnym. Do pisma dołączono dokument z dnia 12 lutego 2016 r. znak (...) zawierający informację o przeniesieniu jej na podstawie art. 62 ust 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z art. 6 ust 3 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw z dniem 12 lutego 2016 r. na stanowisko radcy Głównego Inspektora Sanitarnego w Departamencie Prawnym. Określono stosunek pracy na podstawie mianowania oraz przyznane powódce wynagrodzenie wskazując, że od dnia 1 czerwca 2016 r. pensja powódki miała składać się z wynagrodzenia zasadniczego 2,11 mnożnika kwoty bazowej – 3.953,80 zł, dodatku stażowego za wieloletnią pracę, dodatku służby cywilnej VI stopnia w wysokości 1,45 mnożnika kwoty bazowej – 2.717,07 zł. Na dzień 31 maja 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 13.913,26 zł plus dodatek stażowy 11%, oraz dodatek służby cywilnej z tytułu V stopnia urzędniczego (mnożnik 1,25 tj. 2.342,30 zł). Po przeniesieniu z dnia 12 lutego 2016 r. wynagrodzenie powódki miało wynosić 7.145,33 zł (5.049,80 zł netto).

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, na podstawie akt osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków A. Z., M. D., J. M., P. P., M. B. oraz na podstawie zeznań powódki oraz M. P. (2) przesłuchanego w charakterze strony pozwanej. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, jednocześnie nie dał wiary powódce w zakresie wskazania, że przy przeniesieniu na inne stanowisko i przyznawaniu nowego wynagrodzenia była dyskryminowana.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powódki o uznanie oświadczenia z dnia 12 lutego 2016 r. w zakresie przeniesienia jej na inne stanowisko za bezskuteczne oraz zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia oparte zostało na podstawie art. 42 w zw. z art. 45 k.p.c. Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie jest nieuzasadnione i nie zasługuje na uwzględnienie. Przepisy kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia zmieniającego nie mogą być stosowane do przenoszenia na inne stanowiska mianowanych urzędników służby cywilnej. W tym zakresie bowiem zastosowanie znajdzie ustawa szczególna jaką jest ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw, które legły u podstaw rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Powołując się na treść art. 9 ust. 1 oraz art. 62 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej w związku z ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce zostało przyznane i wypłacone wynagrodzenie miesięczne w wysokości sprzed przeniesienia służbowego za pełne miesiące marzec, kwiecień i maj do dnia 31 maja 2016 r. Powódka nie kwestionowała tego, że wynagrodzenie to zostało jej wypłacone. W ocenie Sądu Rejonowego wejście w życie ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. spowodowało, że zmianie uległ tryb powoływania i odwoływania Dyrektora Generalnego. Osobą uprawnioną do w/w wskazanych czynności został Kierownik Urzędu Centralnego. Ustawa o służbie cywilnej określiła 3 przesłanki zastosowania instytucji przeniesienia służbowego tj.: uzasadnione potrzeby urzędu, każdorazowość takiej decyzji pracodawcy, uwzględnienie przygotowania zawodowego pracownika.

Za kluczową przesłankę przeniesienia służbowego urzędnika służby cywilnej przyjęto uzasadnienie potrzebami urzędu,

nie dotyczyło to więc sfery indywidualnych ocen pracy urzędnika. Przepis

art. 62 ustawy o służbie cywilnej dał pracodawcy jedynie wskazówkę, że winien on uwzględniać przygotowanie zawodowe pracownika. Oświadczenie to nie miało charakteru wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy regulowanego przez kodeks pracy. W przypadku przeniesienia służbowego, obowiązujące przepisy w ogóle nie przewidywały uprawnienia do żądania bezskuteczności takiego przeniesienia.

Wykaz stanowisk urzędniczych oraz mnożniki do ustalania wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej określały przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. Tabela mnożników kwoty bazowej służących do ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej znalazła zastosowanie do urzędników zatrudnionych w urzędach centralnych organów administracji rządowej jak Główny Inspektorat Sanitarny. Mnożnik wynagrodzenia zasadniczego dla samodzielnych stanowisk w służbie cywilnej wynosi 1,00 - 6,0 mnożnika średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na pełnym etacie na stanowisku radcy GIS. W lutym 2016 wynosiło 6.241,94 zł.

Dla Sądu Rejonowego było bezspornym, że powódka jako jedyna otrzymała propozycję wyboru stanowiska na jakie miała zostać przeniesiona

i miała możliwość negocjacji. Pojawiały się kwestie sporne w zakresie konkretnych ustaleń, konkretnych pism jednakże poza wszelką wątpliwością negocjacje były prowadzone w dniach 4 i 5 lutego 2016 r. co do wysokości wynagrodzenia, czasu pracy powódki i zajmowanego stanowiska.

Sąd Rejonowy nie podzielił przy tym stanowiska powódki, że nie miała ona przed kwietniem 2016 r. możliwości zapoznania się z pismem z dnia 12 lutego 2016 r. określającym warunki jej przeniesienia. Pismo to bowiem zostało do niej wysłane, na jedyny znany pozwanemu adres. Podwójnie awizowane w Urzędzie Poczтовым wróciło do nadawcy nie podjęte w terminie. Pozwany przyjął fikcję doręczenia, co dla Sądu Rejonowego, zgodnie z poglądami orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie odmowy przyjęcia pisma od pracodawcy, oznaczało, że termin fikcyjnego doręczenia upłynął w dniu 4 marca 2016 r.

Odnosząc roszczenia powódki o ustalenie daty dokonania przez pozwanego zmiany stanowiska pracy, a tym samym dokonania zmiany jej wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy zważył, że powódka nie miała interesu prawnego w jego ustaleniu. Odnosząc samego oświadczenia złożonego powódce Sąd Rejonowy uznał, że nie sposób oceniać jego skuteczności w oderwaniu od sytuacji związanej ze zmianą ustawy. Powódka podniosła w pozwie, że nie było przyczyny wypowiedzenia. Obowiązujące przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej konstruując instytucję przeniesienia, nie tylko nie wymagają uzasadnienia takiej decyzji wobec pracownika, ale również nie konstruują roszczeń pracownika związanych z brakiem takiego uzasadnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny były jasne, związane z wprowadzeniem ustawy zwłaszcza, że powódka z wykształcenia jest radcą prawnym i miała wiedzę na temat konieczności przeniesienia pracowników. Sama zeznała, że zdawała sobie sprawę z tego, że będą zmiany na najwyższych stanowiskach, bo takie było ratio legis samej ustawy. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, że nie wiedziała co leży u podstaw jej przeniesienia chociażby z uwagi na sam fakt wprowadzenia ustawy w takiej formie spowodował, że powódka była świadoma że zmiana na jej stanowisku nastąpi. W związku z tym

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna była powódce znana. Potwierdzają to też okoliczności związane z prowadzeniem rozmów z przełożonym na temat oferowanych powódce stanowisk pracy po zmianie. Nie prawdą jest, że nic powódce nie zaproponowano. Tak naprawdę rozmowy cały czas trwały, a to że powódka przedłożyła pismo i zaproponowała zmianę stanowiska pracy ale bez zmiany wynagrodzenia, w ocenie Sądu, spowodowało odmowę przeniesienia na stanowisko radcy.

Odnosząc się z kolei do podniesionego przez powódkę zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu i bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć oraz posiadany stopień służbowy w służbie cywilnej Sąd Rejonowy powołał się na poglądy orzecznictwa i stwierdził, że w niniejszej sprawie taka dyskryminacja nie miała miejsca. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana z obiektywnych przesłanek nie mogła wyrazić zgody na zmianę warunków pracy powódki bez zmiany bardzo wysokiego uposażenia, a wyrażając zgodę na powyższe doszłoby do rażącego naruszenia zasady równego traktowania na stanowiskach równorzędnych. Faktycznie ustalenie wyższego wskaźnika, jak wносиła powódka, przy analizie wszystkich innych stanowisk, spowodowałoby, że powódka byłaby jedyną osobą z tak wysokim

mnożnikiem i z tak wysokim wynagrodzeniem. Wynagrodzenie około 10.000 zł byłoby niewspółmiernie wysokie tym bardziej, że powódka nie jest pracownikiem

o najwyższym dodatku stażowym. Zgodnie ze złożonymi zestawieniami byli pracownicy z wyższym dodatkiem na poziomie 19-20% kiedy powódka miała 11 % dodatku stażowego, a wynagrodzenie tych osób pozostało nadal niższe od zaproponowanego powódce. Przesłuchani w sprawie świadkowie nie potwierdzili, że u pozwanego miały miejsce jakieś incydenty o podłożu dyskryminacyjnym w powyższym obszarze, zaprzeczyli również jakoby powódka była dyskryminowana. Powódka dotkliwie odczuła skutki wprowadzenia ustawy bowiem zajmowała stanowisko prestiżowe, bardzo znacząco wynagradzane, jednak porównując sytuację pozostałych pracowników, których wynagrodzenia zostały ujęte w złożonych przez pozwanego zestawieniach, Sąd Rejonowy nie dopatrywał się by wynagrodzenie powódki było dyskryminujące. Powódka nadal pozostała w górnej grupie zarobków, natomiast żądany wskaźnik byłby niewspółmiernie wysoki względem innych pracowników. Ustalenie powódce mnożnika wynagrodzenia zasadniczego

w wysokości 2,11 nie odbyło się więc z naruszeniem zasady dyskryminacji

w zatrudnieniu. Przyznanie jej mnożnika w wysokości 3,9 prowadziłoby natomiast do przyznania jej uprawnienia właściwego dla stanowiska dyrektora jednostki, z którym wiąże się zdecydowanie większy katalog zadań, obowiązków i odpowiedzialności. W ocenie Sądu Rejonowego nawet gdyby proces wartościowania stanowisk był w pełni wdrożony w GIS to i tak prawnie dopuszczalne są różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej zajmujących stanowiska pracy, które uzyskały

w wyniku wartościowania nawet taką samą wartość punktową, a nie tylko mieściłyby się w tych samych przedziałach. Pracodawca ma możliwość różnicowania wynagrodzenia pracowników przy zachowaniu zasady, że różnicowanie to musi mieć usprawiedliwione podstawy. Zakaz dyskryminacji nie oznacza bowiem bezwzględnego nakazu jednakowego traktowania wszystkich podmiotów. Wartościowaniu były bowiem poddane jedynie stanowiska, a nie osoby. Różnice mogą wynikać z różnego poziomu kwalifikacji, doświadczenia, czasu pracy i kompetencji posiadanych przez poszczególnych pracowników, zróżnicowanej oceny pracy wykonywanej przez członków korpusu służby cywilnej i różnego obciążenia pracą. Z uwagi na te okoliczności w ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji nie zasługiwało na uwzględnienie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt. 5 i § 11 ust. 1 pkt. 1 i 2 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, mając na względzie, że w niniejszej sprawie miał miejsce zbieg trzech roszczeń.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 8 września 2017 r. powódka, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powódka zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.

1) art. 42 w zw. z art. 45 w zw. z art. 62 i art. 9 ustawy o służbie cywilnej (u.s.c.) poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że w sprawach przeniesienia na inne stanowisko nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia zmieniającego,

2) art. 62 ust. 1 u.s.c. polegający na błędnym zastosowaniu przepisu i nie wzięcie pod uwagę przez Sąd Rejonowy, że przeniesienie na inne stanowisko musi odbywać się z uwzględnieniem przygotowania zawodowego pracownika,

3) art. 11³ i 18³ § 1 k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 u.s.c.

II. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszzechstronny, bowiem przekraczając granice swobodnej oceny dowodów dokonał błędnych ustaleń faktycznych, poprzez ustalenie, że:

– powódka wносиła o ustalenie jej wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie zasadnicze ustalone z dniem 1 października 2010 roku, tymczasem wносиła o łączną kwotę na tym poziomie, uwzględniającą wszystkie składniki wynagrodzenia,

– powódka pismem z dnia 6 grudnia 2016 r., a następnie w dniu 1 lutego 2017 r. wносиła o zmianę stanowiska pracy, tymczasem o taką zmianę nie wносиła,

– powódka pełniła funkcję zastępcy dyrektora generalnego, podczas gdy zgodnie z u.s.c. została wyznaczona na osobę zastępującą dyrektora generalnego,

– powódka zaproponowała stanowiska radców GIS, podczas gdy takiego stanowiska nie ma,

– zmiana ustawy o służbie cywilnej spowodowała zmianę trybu powoływania i odwoływania stanowisk kierowniczych, w tym Dyrektora Generalnego, podczas gdy kompetencję w stosunku do dyrektorów departamentów miał dyrektor generalny,

– powódka odmówiła na stanowisko Dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli, powódka bowiem nie odmówiła takiego przeniesienia,

– żadne dokumenty zgromadzone w sprawie nie potwierdzają dyskryminacji powódki, podczas gdy z zestawienia wynagrodzeń taka dyskryminacja wynika wprost.

III. nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd Rejonowy z uwagi na zaniechania zbadania materialnej podstaw żądania pozwu, a zważywszy brak analizy prawnej stanu faktycznego pod kątem zaistnienia przyczyn dyskryminacji.

W oparciu o powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie dokonanej zmiany stanowiska pracy i zmiany wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne, zasądzenie odszkodowania w kwocie odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć oraz posiadany stopień służbowy w służbie cywilnej, ewentualnie uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu w II instancji.

W uzasadnieniu apelacji powódka, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych oraz poglądy doktryny wskazała, że wobec braków, które szczegółowo i odmiennie niż Kodeks pracy regulowałyby ocenę zgodności z prawem aktu przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko oraz w związku podobieństwem materii w kontekście przysługujących urzędnikowi roszczeń w razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego przeniesienia na inne stanowisko do oceny aktu należy stosować przepisy Kodeksu pracy w części dotyczącej wypowiedzenia warunków pracy. W ocenie powódki Sąd Rejonowy w ogóle nie zastanowił się dlaczego naruszono wymóg uwzględnienia przygotowania zawodowego określonego w art. 62 ust. 1 u.s.c. Ponadto zdaniem powódki pracodawca podejmując decyzji odnośnie przeniesienia pracownika na inne stanowisko albo określenia jego wynagrodzenia nie może podejmować arbitralnych decyzji nieuwzględniających zasady równego traktowania

i zakazu dyskryminacji, czego Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę w kontekście niniejszej sprawy. Dodatkowo w ocenie skarżącej Sąd Rejonowy w ogóle nie rozważył zarzutu nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na posiadany stopień służbowy w służbie cywilnej, a w konsekwencji nie rozpoznał istoty sprawy. Zdaniem powódki Sąd Rejonowy dokonał również licznych błędów

w ustaleniach faktycznych, w szczególności w zakresie zeznań świadków, którym dał wiarę w całości i które uznał za zbieżne.

W odpowiedzi na apelację z dnia 5 października 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesu w instancji odwoławczej. Pozwany odniósł się szczegółowo do poszczególnych zarzutów apelacji, dzieląc stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie uznania, że w sprawie przeniesienia pracownika służby cywilnej na inne stanowisko nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia zmieniającego. Ustawodawca nie bez powodu uregulował stosunek pracy mianowanych urzędników w innej ustawie, a przepisy Kodeksu pracy znajdują w ich przypadku zastosowanie jedynie w kwestiach nieuregulowanych w ustawie o służbie cywilnej. Rozdział 5 tej ustawy jest poświęcony przenoszeniu urzędników służby cywilnej na inne stanowiska, tym samym nie można przyjąć, aby kwestie te nie były uregulowane w sposób, który dopuszczałby odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy. W niniejszej sprawie konieczne było wzięcie pod uwagę uzasadnienia ustawodawcy dla wprowadzania ustawy nowelizującej ustawę o służbie cywilnej, czego Sąd Rejonowy dokonał. Prawidłowo również Sąd Rejonowy rozpoznał zarzut nierównego traktowania i dyskryminacji bezpośredniej, poświęcając część uzasadnienia skarżonego wyroku na przytoczenie i omówienie stosownych przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była bezzasadna. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia

22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007 r. V CSK 37/07).

Skarżąca podniosła w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego, w tym również zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego oraz naruszenia przez ten

Sąd art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w ww. przepisie k.p.c. sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia,

że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut sprzeczności

w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd na skutek nieprawidłowej oceny dowodów z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego dokonał ustaleń, które wzajemnie się wykluczają. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny

od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym

to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszyły

w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r.,

II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Takich okoliczności powódka jednak nie wykazała. Choć powódka wskazała jakie okoliczności faktyczne zostały w jej ocenie ustalone przez Sąd Rejonowy w sposób

nieprawidłowy, to jej argumentacja sprowadzała się w istocie do ich ogólnego zanegowania, bez wskazania, na czym miałyby polegać nieprawidłowości

w procesie myślowym Sądu Rejonowego. Powódka nie sprecyzowała również na czym miały polegać zarzucane skarżonemu wyrokowi sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranych w sprawie dowodów, w tym w szczególności nie wskazała, o które dokładnie dowody chodzi.

W tym kontekście zarzuty strony powodowej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Przede wszystkim w ocenie Sądu Okręgowego część z podniesionych przez powódkę zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie podlegała rozpoznaniu w kontekście poczynienia przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych. Dotyczyło to w szczególności kwestionowanego przez Sąd Rejonowy stwierdzenia, że powódka wносиła o ustalenie jej wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie zasadnicze ustalone z dniem 1 października 2010 r., podczas gdy wносиła o łączną kwotę na tym poziomie, uwzględniając wszelkie składniki wynagrodzenia. Zarzut ten nie dotyczy jednak sformułowania związanego z ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym, lecz ujęciem roszczeń określonych w powództwie inicjującym postępowanie. Podobnie nie można czynić zarzutu Sądowi Rejonowemu błędnego ustalenia stanu faktycznego w zakresie, w jakim w uzasadnieniu skarżonego wyroku wskazał, że powódka pismem z dnia 6 grudnia 2016 r., a następnie z dnia 1 lutego

2017 r., wносиła o zmianę stanowiska pracy, podczas gdy o taką zmianę nie wносиła. Podobnie jak w powyższym przypadku zarzut ten dotyczył użytego przez Sąd Rejonowy sformułowania dotyczącego roszczenia powódki,

a nie ustalonego stanu faktycznego. Choć przyjęte przez Sąd Rejonowy opisy dochodzonych przez powódkę roszczeń nie są zbieżne z ich prezentacją zawartą w wymienionych wyżej pismach procesowych powódki, to jednak na tej podstawie nie sposób czynić temu Sądowi zarzutu, że błędnie ustalił stan faktyczny w powyższym zakresie. Określenie roszczeń dochodzonych przez stronę, a okoliczności stanu faktycznego, stanowią dwie odmienne kwestie w postępowaniu. Tym samym zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego, w powyższym zakresie, był bezpodstawny.

Powódka kwestionowała również inne nieścisłości, które ujawniły się w uzasadnieniu skarżonego wyroku. Dotyczyło to m. in. użycia przez Sąd Rejonowy określenia, zgodnie którym powódka „pełniła funkcję zastępcy dyrektora generalnego”, tymczasem zgodnie z ustawą o służbie cywilnej powódka została wyznaczona na osobę zastępującą dyrektora generalnego. Takie określenie nie świadczy jednak o błędnym ustaleniu stanu faktycznego, lecz o tym, że SR posłużył się pewnym skrótem językowym. Przemawia za tym fakt, że Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności, na stronie 3 uzasadnienia,

użył sformułowania prawidłowego, a kwestionowane sformułowanie zostało użyte na kolejnej stronie. Ponadto w ocenie SO nie ma istotnej różnicy między określeniami „osoba zastępująca dyrektora generalnego GIS” a „osobą zastępującą dyrektora generalnego GIS”, tym bardziej, że kontekst użycia obu wypowiedzi, jak i sama okoliczność piastowanego przez powódkę stanowiska, był oczywisty. Podobnie w ocenie Sądu Okręgowego nie można dopatrzeć się błędu w ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego, który stwierdził, że ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej i innych ustaw zmieniła tryb powołania

i odwoływania stanowisk kierowniczych, w tym Dyrektora Generalnego.

Z kolei kwestionowane przez powódkę określenie proponowanego przez nią stanowiska jako „radców Głównych Inspektora Sanitarnego” zamiast „radców Głównego Inspektora Sanitarnego” jest prawdopodobnie wynikiem omyłki pisarskiej, a nie umyślnego określenia nazwy stanowiska, które w strukturach pozwanego nie funkcjonuje. Jednostkowa pomyłka w sformułowaniu poprawnej nazwy stanowiska nie oznacza, że Sąd Rejonowy dopuścił się w tym zakresie błędu w ustaleniach faktycznych, tym bardziej, że w pozostałych rozważaniach Sąd ten używa poprawnej formy. Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego nie można było przyjąć, aby w powyższym zakresie doszło do jakichkolwiek błędów w zakresie ustalenia stanu faktycznego, zaś wskazywane przez powódkę nieścisłości, nawet jeśli zasadne, nie miały wpływu na merytoryczne rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, w szczególności co do oceny prawidłowości zastosowania przez pozwanego w stosunku do powódki instytucji przeniesienia służbowego określonego w art. 62 ust. 1 u.s.c. W przypadku przeniesienia służbowego, obowiązujące przepisy nie przewidywały uprawnienia do żądania bezskuteczności takiego przeniesienia.

Za niezasadny należało uznać w szczególności zarzut naruszenia przez

Sąd Rejonowy art. 42 k.p. w zw. z art. 45 k.p. w zw. z art. 62 u.s.c. i art. 9 u.s.c. poprzez uznanie, że w sprawach przeniesienia na inne stanowisko nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia zmieniającego. Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania, zaś kwestionowana przez nią zmiana treści stosunku pracy nastąpiła na podstawie art. 62 u.s.c. Przepis ten stanowi *lex specialis* względem przepisów zawartych w Kodeksie pracy i wyłącza stosowanie jego art. 42 k.p. wobec urzędników służby cywilnej. Drugi z wymienionych przepisów ma zastosowanie jedynie w kwestii jednostronnej zmiany treści stosunku pracy do pracowników służby cywilnej, którzy zatrudniani są na podstawie umowy o pracę, albowiem ustawa o służbie cywilnej nie normuje kwestii związanych ze zmianą treści ich stosunku pracy (por. art. 9 ust. 1 u.s.c.). O ile w umownych stosunkach pracy jednostronna zmiana istotnego elementu umowy o pracę, jakim jest zajmowane stanowisko i miejsce pracy, może zostać przeprowadzona tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), o tyle w stosunkach służbowych zmiany takie dokonywane są w trybie jednostronnego aktu pracodawcy, względnie organu nadrzędnego nad pracodawcą, upoważnionego ustawą do dokonania tej czynności. Kwestie te uregulowane są pragmatykami pracowniczymi i w tym zakresie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2007 r. I PK 18/07).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że do mianowanych pracowników administracji publicznej nie ma zastosowania nie tylko art. 42 k.p. ale również art. 44 i art. 264 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 21/08; z dnia 14 stycznia 2011 r.,

I PK 176/10; z dnia 5 października 2016 r., II PK 212/15). W świetle powyższego konstatacja Sądu Rejonowego, zgodnie z którą do mianowanych urzędników służby cywilnej, przeniesionych na inne stanowisko, nie mają zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., była prawidłowa.

Na marginesie wskazać należy, że brak podstaw do stosowania wskazanych wyżej przepisów Kodeksu pracy przy przeniesieniu służbowym nie oznacza,

że pracownik nie może zakwestionować decyzji o przeniesieniu służbowym przed sądem powszechnym. Urzędnik służby cywilnej, który twierdzi,

że wskutek przeniesienia go na inne stanowisko w urzędzie doznał szkody, może jej dochodzić na zasadach ogólnych. Podstawę prawną roszczeń odszkodowawczych może stanowić art. 471 k.c., stosowany w związku

z art. 300 k.p. i art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. W sprawie

o odszkodowanie dochodzone na tej podstawie pracownik powinien wykazać (udowodnić) przesłanki odpowiedzialności kontraktowej, w tym bezprawność działań pracodawcy polegających na przeniesieniu go na inne stanowisko

w urzędzie, powstanie szkody i jej rozmiar oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą (zob. Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 12 marca 2010 r. w sprawie II PK 276/09).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego co do tego,

że przygotowanie zawodowe pracownika stanowi jedynie okoliczność, którą pracodawca powinien wziąć pod uwagę dokonując przeniesienia pracownika służby cywilnej na inne stanowisko. Tym samym nowe stanowisko powinno odpowiadać kwalifikacjom przenoszonoego pracownika, nie oznacza to jednak, że musi to być stanowisko tożsame. Wskazuje na to wprost redakcja komentowanego przepisu, jak również cel istnienia samej instytucji, która pozwala pracodawcy na kształtowanie organizacji pracy w służbie cywilnej m. in. poprzez kierowanie zasobów kadrowych tam, gdzie jest to potrzebne.

W związku z wchodzącą w życie nowelizacją ustawy o służbie cywilnej powódka nie mogła dłużej piastować stanowiska Dyrektora Generalnego Urzędu, ponieważ nowelizacja wprowadzała nowy tryb powoływania na to stanowisko. Tym

samym zaistniała przesłanka „potrzeby urzędu”, o której mowa w art. 62 ust. 1 u.s.c., która jest kluczowa w przypadku instytucji przeniesienia służbowego urzędnika służby cywilnej. Bezsprzeczne jest, że w związku z nowelizacją także inni pracownicy pozwanej będą przenoszeni na nowe stanowiska, przy czym propozycje stanowisk były przedstawiane jedynie powódce. Żaden inny pracownik pozwanej nie miał możliwości wyboru stanowiska, co potwierdzają zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, zwłaszcza osób, którym powierzono nowe stanowiska pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo również ustalił, że powódka odmówiła przeniesienia na stanowisko Dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli, a powódka zarzucając Sądowi Rejonowemu błędne ustalenie powyższej okoliczności wykazuje się pewną niekonsekwencją. Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego, których powódka nie kwestionowała i które sama przyznała podczas składania zeznań, w dniach 4 i 5 lutego 2016 r. były z nią prowadzone negocjacje odnośnie stanowiska, jakie miano jej powierzyć w związku z nowelizacją ustawy o służbie cywilnej. Fakt zaproponowania powódce przeniesienia na stanowisko Dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli potwierdzili świadkowie A. Z. oraz M. B., a także zeznający w imieniu pozwanego M. P. (2). Również powódka w swoich zeznaniach wskazała, że podczas negocjacji w dniu 5 lutym 2016 r. proponowano jej stanowisko dyrektora departamentu.

To, że powódka odmówiła przyjęcia proponowanego jej stanowiska nie wynika co prawda z żadnego z dowodów w sposób jednoznaczny, wynika natomiast

z sekwencji zdarzeń. Powódka sama bowiem zaproponowała przeniesienie jej

na stanowisko radcy w Departamencie Prawnym GIS, i takie też stanowisko otrzymała, choć na innych warunkach, niż wskazała (k. B-249 a.o.).

Skoro powódka sama złożyła propozycję stanowiska, na którym chce pracować, to musi to oznaczać, że proponowanych jej wcześniej warunków, w tym ww. stanowiska, nie przyjęła. Co prawda powódka jako osoba pełniąca do tej pory stanowiska kierownicze w służbie cywilnej posiada kwalifikacje

do wykonywania innej pracy, niemniej jednak w związku z tym, że posiada uprawnienia radcy prawnego, które uzyskała na przełomie lat 2010-2012, mogła wykonywać pracę na powierzonym jej stanowisku radcy w departamencie GIS. Nie może tu więc być mowy o tym, że pracodawca naruszył wymóg uwzględnienia przygotowania zawodowego powódki, a tym samym zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 62 ust. 1 u.s.c. należało uznać za niezasadny.

Powódka zakwestionowała również stanowisko Sądu Rejonowego

w zakresie, w jakim Sąd ten rozstrzygnął o dochodzonym przez nią roszczeniu odszkodowawczym ze względu na nierówne traktowanie w zatrudnieniu, dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć oraz posiadany stopień służbowy w służbie cywilnej, podnosząc w tym kontekście szereg zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego i prawa procesowego, a także zarzut nie rozpoznania istoty sprawy, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego żaden z tych zarzutów nie okazał się trafny, a Sąd Rejonowy orzekł o zasadności

ww. roszczenia w sposób pełny, zgodnie z ustalonym w sprawie stanem faktycznym i przepisami prawa. Przede wszystkim nie można było podzielić stanowiska powódki w zakresie, w jakim zarzuciła Sądowi Rejonowemu nie rozpoznanie istoty sprawy. Sąd Rejonowy poświęcił zarzutowi nierównego traktowania i dyskryminacji bezpośredniej obszernie rozważania, które znajdują się na stronach 14-18 uzasadnienia skarżonego wyroku, powołał się na poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego i w sposób szczegółowy przedstawił interpretację art. 11² k.p. i art. 18^{3a} k.p., odnosząc ją do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Choć jednocześnie Sąd Rejonowy nie stwierdził wprost,

że powódka nie była dyskryminowana ze względu na posiadany stopień

w służbie cywilnej, to taki wniosek płynie z całokształtu poświęconych temu zarzutowi rozważań, w szczególności analizy porównawczej wynagrodzeń innych osób zatrudnionych na stanowisku radców GIS. Sąd Okręgowy wnioski tej analizy zresztą w całości podziela, gdyż zaproponowany powódce mnożnik był adekwatny do mnożników przyznanych innym pracownikom i nie odbiegał od nich znacząco, a ponadto znajdował się w przedziale określonym w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. Nie można ponadto pominąć,

że po przeniesieniu na nowe stanowisko wynagrodzenie powódki, ujęte całościowo, było wyższe od zdecydowanej większości pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowiskach radców GIS. W ocenie Sądu Okręgowego trudno w tym zakresie dopatrywać się nierównego traktowania powódki,

której powierzono stanowisko, jakie sama wcześniej proponowała podczas negocjacji i które było zgodne z posiadanymi przez nią kwalifikacjami,

a które dodatkowo było związane z wynagrodzeniem, które choć niższe niż poprzednio przez powódkę otrzymywane, to wciąż znajdowało się w górnych widełkach dla radców prawnych. Inna rzecz, że zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub

z kilku przyczyn określonych w § 1 tego przepisu, takich jak np. rasa, płeć,

czy też warunki pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Tym samym do stwierdzenia,

że doszło do dyskryminacji bezpośredniej konieczne jest nie tylko wykazanie tego, że pracownik jest traktowany gorzej niż inni pracownicy, lecz również to, że przyczyną takiego traktowania jest co najmniej jedna z okoliczności

wymienionych w art. 18^{3a} § 3 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił również –

co powódka zdaje się pomijać – że ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Tymczasem powódka

nie podnosiła w toku postępowania żadnych okoliczności na uzasadnienie

tych zarzutów, które miałyby potwierdzić, że powierzenie jej innego stanowiska i w efekcie całościowe obniżenie wynagrodzenia w porównaniu do sytuacji poprzedniej wynikało z naruszenia zasad równego traktowania ze względu na jej płeć czy też posiadany stopień służbowy w służbie cywilnej. Przede wszystkim powódka nie wykazała korelacji między działaniami pozwanego, a jej płcią czy też faktem posiadania przez powódkę stosownego stopnia w służbie cywilnej.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że w przypadku powódki nie wystąpiły dyskryminujące działania pracodawcy czy też, że została ona nierówno potraktowana w związku

z przeniesieniem na nowe stanowisko. Nie znajduje to potwierdzenia ani

w zeznaniach świadków, którzy stanowczo temu zaprzeczali, ani też

– wbrew twierdzeniom powódki – w powoływanych przez nią zestawieniach

(k. 260 a.s.), z którego wynikają co prawda różnice pomiędzy poszczególnymi składnikami wynagrodzenia, lecz jednocześnie wspomniany wyżej fakt otrzymywania przez powódkę wyższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników. Choć wysokość wynagrodzenia powódki wynikała przede wszystkim z jej dłuższego stażu pracy i dodatku stażowego, to przyznanie jej niższego mnożnika nie było dyskryminujące choćby ze względu

na argumentację, na którą powódka sama powołuje się w apelacji, zgodnie

z którą wieloletni pracownik, któremu powierzono nowe stanowisko pracy,

co do zasady będzie miał mniejsze kompetencje od pracownika z krótszym stażem pracy, który na tym stanowisku pracował dłużej, ze względu na mniejsze doświadczenie zawodowe.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei skarżąca nie wykazała zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawiła zarzutów mogących kwestionowanych wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie

art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie

z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), mając na uwadze treść uchwały

siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12 oraz zbieg trzech roszczeń. Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwoty stosownie do tytułów roszczeń w wysokości 1.800 zł za odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz po 120 zł za odszkodowanie oraz ustalenie, łącznie 2.040 zł.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)