



Sygn. akt I PK 262/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko Izbie Celnej w B.
o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 maja 2013 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 22 czerwca 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód K. K. domagał się od pozwanej Izby Celnej w B. odszkodowania w kwocie 11.500 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W pozwie powód podnosił, że jest dyskryminowany ze względu na osobistą niechęć do niego a także

zły stan zdrowia. Wskazał, że został pozbawiony premii za I i II półrocze 2010 r. Przejawem dyskryminacji miało też być przeniesienie do na stanowisko specjalisty w Oddziale Celnym w Ł. zwartościowane na 1,96 pkt mimo, iż w 2010 r. pełnił służbę w Sekcji Kontroli Wewnętrznej i w dniu 8 listopada 2010 r. przedstawiono mu stanowisko młodszego eksperta służby celnej, którego wartość oceniono na 4,13 pkt. Przeniesienie na stanowisko specjalisty, mimo iż zachował dotychczasowe wynagrodzenie, pozbawiło go możliwości awansu (w tym majątkowego), bo stanowisko specjalisty jest jednym z najwyższych w Oddziale. Podniósł także, że przejawem dyskryminacji było wielokrotne kierowanie go do obowiązków w postaci rewizji samochodów na przejściu granicznym w K. mimo, iż wcześniej takich obowiązków nie wykonywał a także ma przeciwwskazania zdrowotne przemawiające przeciwko powierzaniu takiej pracy.

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2012 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powód jest funkcjonariuszem Służby Celnej od 1995 r., pełniącym służbę w Urzędzie Celnym w Ł. Do 30 listopada 2010 r. był inspektorem celnym w Sekcji Kontroli Wewnętrznej Urzędu Celnego w Ł., od 1 grudnia 2010 r. został przesunięty na stanowisko inspektora celnego w Oddziale Celnym w Ł. W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. Nr 168 poz. 1323 ze zm.), stosownie do art. 222 tej ustawy, przedstawiono powodowi propozycję pełnienia warunków służby od 1 stycznia 2011 r. na stanowisku specjalisty ds. służby celnej z dotychczasowym uposażeniem. Powód w dniu 29 grudnia 2010 r. propozycję przyjął.

Decyzją Dyrektora Izby Celnej w B. z dnia 11 stycznia 2011 r. powód został czasowo przeniesiony do wykonywania obowiązków służbowych w Oddziale Celnym Drogowym w K. Urzędu Celnego w B. Izby Celnej w B. Powód wniósł o zmianę tej decyzji wskazując, że od 31 stycznia do 11 lutego będzie korzystał z rehabilitacji z uwagi na stan zdrowia. Decyzją z dnia 23 lutego 2011 r. stwierdzono wygaśnięcie powyższej decyzji i w tej samej dacie wydano kolejną, w przedmiocie analogicznego oddelegowania powoda na okres od 1 do 31 marca 2011 r. Od dnia 4 marca 2011 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku ze zgłoszonym w tej dacie wypadkiem przy pracy. Pozwana odmówiła uznania

zdarzenia z tej daty za wypadek przy pracy, postępowanie w sprawie odmowy przyznania przez ZUS jednorazowego odszkodowania toczy się przed sądem.

Sąd Rejonowy, wbrew stanowisku pozwanego, uznał, że nie zachodzi w sprawie niedopuszczalność drogi sądowej. Przyjął, że zgodnie z art. 188 ustawy o Służbie Celnej w przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych odwołania rozpatruje sąd administracyjny. W pozostałych przypadkach, zgodnie z art. 189 tej ustawy, do których należą także sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3a} i nast. k.p.) są sprawami z zakresu prawa pracy, wobec czego do ich rozpoznania właściwy pozostaje sąd pracy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne. Na podstawie art. 18^{3a} § 1 k.p. Sąd ocenił, że niechęć przełożonego do powoda nie mogła stanowić przyczyny dyskryminacji. Okoliczność taka nie została bowiem wymieniona w tym przepisie. Odnosząc się natomiast do zarzutu dyskryminacji ze względu na stan zdrowia, Sąd Rejonowy nie dopatrył się takiej w zachowaniach przejawianych względem powoda.

Po pierwsze, przypomniał Sąd, że relacja zatrudnienia powoda miała charakter stosunku służby, cechującego się podporządkowaniem wewnętrznym i znaczną dyspozycyjnością. Przełożony może w tych ramach, na zasadzie art. 81-86 ustawy o Służbie Celnej, określać miejsce pełnienia służby. Oddelegowanie powoda do kontroli w K. miało miejsce tylko raz, czym nie różniło się od oddelegowań dokonywanych względem innych funkcjonariuszy. Miało uzasadnienie w potrzebach służby. Powód, zgodnie z orzeczeniem lekarza medycyny pracy, nie był całkowicie niezdolny do takiej pracy, a jedynie do niektórych czynności. Delegując powoda do pracy i określając zakres jego czynności, pominięto tego rodzaju prace, których nie mógłby wykonywać. W konsekwencji uznał Sąd, że nie ma mowy o dyskryminacji powoda w postaci oddelegowania go do pracy kontrolnej.

Odnosząc się do zarzutu, iż dyskryminacja polegała na powierzeniu powodowi obowiązków w Oddziale Celnym w Ł. od 1 grudnia 2010 r. Działania tego rodzaju podjęto wobec szeregu funkcjonariuszy w związku ze zmianą na stanowisku naczelnika Urzędu Celnego w Ł. Został zresztą powód tak samo

potraktowany jak inny funkcjonariusz Sekcji Kontroli Wewnętrznej, którego także przesunięto. Zmiana stanowiska i jego wartościowanie wynikało natomiast ze zmiany regulacji prawnej. Powód miał prawo odmowy, z którego nie skorzystał, nie zaskarżył także decyzji o zmianie miejsca pełnienia służby i nowego stanowiska. Nie ma zatem żadnych przesłanek dla przyjęcia, że stan zdrowia powoda stanowił przyczynę dyskryminacji jego osoby.

Odnosnie nagród Sąd Rejonowy przyjął, że zgodnie z zasadami obowiązującymi w Izbie Celnej w B., przyznawane są one za szczególne osiągnięcia i wzorowe pełnienie obowiązków. Tego rodzaju osiągnięciami powód się nie wykazał. Jak wykazały zeznania świadków, prezentowano zastrzeżenia co do terminowości wykonywania zadań przez powoda a także postawy w ich realizacji oraz jakości pracy. Pozwana przedstawiła zestawienie, z którego wynikało, że na 58 funkcjonariuszy nagrody za I półrocze otrzymało 39 osób a za II półrocze – na 61 funkcjonariuszy nagrody otrzymało 55 osób. Zdaniem Sądu świadczy to o obiektywizacji kryteriów przyznawania nagród.

Apelację, wniesioną przez stronę powodową od tego wyroku, oddalił Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 22 czerwca 2012 r., sygn.[...].

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i uznał je za własne. Dostrzegł jednak, iż Sąd Rejonowy ferując wyrok zastosował bezpodstawnie przepisy art. 18^{3a} i nast. k.p. Stosunek służbowy funkcjonariusza nie ma bowiem oparcia w przepisach Kodeksu pracy. Normy tego aktu prawnego mogą znaleźć zastosowanie tylko w sytuacji, gdy pozwala na to stosowne odesłanie. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej takiego odesłania nie zawiera w zakresie roszczeń dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji. Nie zwrócił na to uwagi ani Sąd Rejonowy, ani profesjonalny pełnomocnik powoda.

Oceny prawnej żądań powoda Sąd Okręgowy dokonał na podstawie Dyrektywy Rady 2000/78/EW z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Na tej podstawie doszedł do wniosku analogicznego, jak przyjęty przez Sąd Rejonowy, że powód nie był dyskryminowany. Art. 1 Dyrektywy, co podkreślił Sąd Okręgowy, wskazuje na dyskryminację ze względu na określoną przyczynę. Innymi słowy nie każe nierówne traktowanie stanowi dyskryminację, a jedynie działanie podjęte na

podstawie zakazanej podstawy. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, nie dopatrywał się dyskryminacji powoda w żadnej z postaci. Nie znalazł także okoliczności uzasadniających oceny, że powód był dyskryminowany ze względu na przynależność związkową, którą to okoliczność podniósł dopiero w apelacji. Sąd Okręgowy wskazał także, że za okres po 1 stycznia 2011 r. podstawę prawną żądań powoda powinna stanowić ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254 poz. 1700).

Sąd Okręgowy potwierdził wniosek Sądu Rejonowego, iż powód nie był nierówno traktowany, ani dyskryminowany ze względu na stan zdrowia. W tym stanie rzeczy apelacja została oddalona.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda. Zarzuty opiewały na naruszenie prawa materialnego:

1/ art. 32 ust. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2-3, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 i 2 oraz art. 3 pkt 1,2,3,5,6 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania a także art. 8 ust. 1 i 2 Dyrektywy Rady 2000/78/WE w zw. z art. 11³, art. 18^{3a} § 1,2,3,4 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3d} oraz art. 189 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej prowadzące do błędnej interpretacji przepisów prawa oraz bezzasadnego przyjęcia, że funkcjonariuszom Służby Celnej nie przysługuje ochrona przed działaniami dyskryminacyjnymi a tym samym roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania,

2/ art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. polegające na naruszeniu zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację przez obciążenie powoda obowiązkiem wykazania przyczyny dyskryminacji,

a także na naruszenie prawa procesowego:

3/ art. 386 § 4 k.p.c. polegające na nierozpoznaniu istoty sprawy, wynikające z bezzasadnego przyjęcia, że katalog przyczyn dyskryminacji, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. a także zawarty w treści art. 1 oraz 3 ust. 1,2,3,5,6 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. ma charakter

zamknięty, a tym samym sytuacja powoda może być rozpatrywana jedynie w kontekście jego stanu zdrowia a nie innych przyczyn dyskryminacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnienia z wielu przyczyn, co skutkowało jej oddaleniem.

Rozpatrując w pierwszej kolejności zarzut procesowy, Sąd Najwyższy nie dopatruje się w żadnym wypadku prawdziwości twierdzenia, iż sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, wskutek czego zaskarżonym orzeczeniem należało wyrok tego sądu uchylić.

Zarzut nierozpoznania istoty sprawy wyjaśnia się w literaturze, bazując na niezwykle szerokim w tym zakresie orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak T. Ereciński (w: T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Warszawa 2006, t. 2, s. 148) wskazuje, że stan taki występuje, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy oraz gdy sąd zaniechał zbadania materialnoprawnego jej przedmiotu lub zarzutów strony bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka unicestwiająca roszczenie. Poglądy te ugruntowane zostały od dawna w literaturze (por. stanowiska J. J. Litauera, M. Waligórskiego i W. Miszewskiego powołane przez K. Piaseckiego w: K. Piasecki (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2010, t. 2, uwaga 7 do art. 368) wskazują, że w szczególności nierozpoznanie istoty sprawy polegać może na nietrafnym zarzucie braku legitymacji, stwierdzeniu braku zawisłości sporu lub oceny, że roszczenie uległo przedawnieniu.

Skarżący pod pozorem zarzutu nierozpoznania istoty sprawy stawia w istocie zarzut o charakterze materialnoprawnym. W jego ocenie mianowicie, katalog przyczyn dyskryminacji w zakresie dotyczącym powoda ma charakter otwarty. Takie stwierdzenie świadczy jednoznacznie, o tym iż sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy tj. fakt dyskryminowania lub nie.

Gdyby bowiem sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, tj. nie ocenił roszczenia o dyskryminację, postawienie zarzutu dalej idącego, że omawiając ową

dyskryminację zawężił katalog okoliczności uzasadniających dyskryminację byłoby pozbawione racji. Sąd jednak zbadał to żądanie, nie uznał go za przedawnione i ocenił jako niezasadne. Należy zatem przyjąć, że sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy a sąd II instancji nie miał podstaw do uchylenia tego rozstrzygnięcia. Kwestia przyczyn dyskryminacji mogłaby zatem podlegać ocenie jedynie jako zarzut naruszenia prawa materialnego. Takiego jednak zarzutu skarżący nie postawił, ograniczając się do ogólnego stwierdzenia, iż naruszono szereg regulacji, od Konstytucji poczynając a na ustawie o Służbie Celnej kończąc odmawiając funkcjonariuszom Służby Celnej ochrony przed dyskryminacją.

Zarzut ten mija się całkowicie z prawdą. Sąd II instancji w zaskarżonym orzeczeniu nie odmówił generalnie zastosowania regulacji antydyskryminacyjnych w stosunku do powoda jako funkcjonariusza. Wręcz przeciwnie, zastosował je oceniając, że nie doszło do różnicowania sytuacji faktycznej powoda względem innych funkcjonariuszy.

Pełna analiza prawna w tym zakresie możliwa jest jednak dopiero po sprecyzowaniu stanu prawnego, jaki obowiązywał w sprawie. Poczyniona przez sąd II instancji ocena stanu unormowań, jakie mają *ad casum* zastosowanie, doprowadziła sąd do trafnej tezy, iż orzekanie na podstawie Kodeksu pracy jest w sprawie wadliwe. Niemniej jednak także Sąd Okręgowy nie ustrzegł się pewnych mankamentów prawidłowości dokonanej subsumpcji norm prawnych. Dotyczą one podstaw dla bezpośredniego sięgania do przepisów ujętych w Dyrektywie 2000/78/WE.

W pierwszej jednak kolejności Sąd Najwyższy dostrzega konieczność odniesienia się po raz kolejny do zagadnienia stosowania przepisów Kodeksu pracy (art. 18^{3a} i nast. k.p.). Zostały one bowiem wskazane w skardze kasacyjnej. Zdaniem skarżącego należało je uwzględnić w drodze analogii, mając na uwadze, zasady wynikające z art. 32 Konstytucji.

Teza ta budzi poważne wątpliwości. Analogia w prawie służy wypełnianiu tzw. rzeczywistych luk konstrukcyjnych w prawie tj. sytuacji, gdy przepisy nie regulują niezbędnych elementów określonej instytucji (por. np. A. Łopatka, Prawoznawstwo, Warszawa 2000, s. 209-210). Niezależnie od tego, a może przede wszystkim, wypada przypomnieć, że Trybunał Konstytucyjny ostrożnie podchodzi

do wywodzenia bezpośrednich roszczeń art. 32 Konstytucji. W postanowieniu z dnia 24 października 2001 r., sygn. SK 10/01 wskazuje, że nie ma podstaw do samodzielnego stosowania tej regulacji. Uznając prawo do równego traktowania za konstytucyjne prawo jednostki Trybunał Konstytucyjny podkreśla, iż ma ono charakter niejako prawa "drugiego stopnia" ("metaprawa"), tzn. przysługuje ono w związku z konkretnymi normami prawnymi lub innymi działaniami organów władzy publicznej, a nie w oderwaniu od nich - niejako "samoistnie". Ma zatem takie zastosowanie, jakie wynika z regulacji niższego rzędu wprowadzających zakazy dyskryminacji.

Jeśli za tego rodzaju regulacje uznać, jak to uczynił Sąd Okręgowy, Dyrektywę Rady 2000/78/WE, to nie można tego uczynić bez pewnego zastrzeżenia. Mianowicie wytykając wadę rozumowania Sądu Rejonowego w zakresie stosowania do celników unormowań Kodeksu pracy, nie ustrzegł się Sąd Okręgowy błędu, sięgając przy wyrokowaniu tej materii bezpośrednio do treści wspomnianej Dyrektywy. Wypada przypomnieć, że - stosownie do art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r. - dyrektywa jako źródło prawa unijnego wiąże jedynie co do celów i wymaga co do zasady implementacji do krajowego porządku prawnego.

Zastosowanie jej uregulowań bezpośrednio jest jednak możliwe. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wymaga jednak (por. np. wyrok TSUE z dnia 23 lutego 1994 r., C-236/92, *Comitato Coordinamento per la Difesa della Cava and others vs. Regione Lombardia*), by jej przepisy były bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne. Bezpośrednie zastosowanie Dyrektywy wymaga także weryfikacji płaszczyzny, na której następuje. W niniejszej sprawie mamy do czynienia ze sporem między funkcjonariuszem Służby Celnej a tą służbą. W orzecznictwie TSUE przyjmuje się, że w tej relacji możliwe jest zastosowanie bezpośrednio Dyrektywy, albowiem wchodzi w grę podmiot wykonujący służbę publiczną pod kontrolą państwa (por. wyrok TSUE z dnia 12 lipca 1990 r., C-188/89, *A. Foster and others vs. British Gas ply*).

O ile jednak Dyrektywa 2000/78/WE spełnia drugi z wymienionych testów, o tyle istnieją wątpliwości odnośnie testu bezwarunkowości i precyzji w relacji do kierowanego przez powoda roszczenia. Domaga się on bowiem odszkodowania. O

ile Dyrektywa 2000/78/WE precyzyjnie określa, w jakich przypadkach mamy do czynienia z dyskryminacją, o tyle sankcje pozostawia do regulacji krajowej (art. 17 Dyrektywy). Odszkodowanie zostało w nim wymienione jako środek przykładowy; Dyrektywa wymaga jedynie, by sankcje miały charakter skuteczny, proporcjonalny i dolegliwy.

Z pewnością takim środkiem nie pozostają w odniesieniu do funkcjonariuszy przepisy art. 18^{3a} i nast. k.p. Nie ma po temu podstaw w treści ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. W szczególności za sięganiem do Kodeksu pracy nie może przemawiać treść samego art. 189 tej ustawy. Norma ta ma charakter procesowy, określając właściwość sądów pracy w sprawach o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy innych, niż wymienione w art. 188 ustawy. Nie oznacza to jednak, że w zakresie podstaw materialnoprawnych dla roszczeń można swobodnie sięgać do Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy nie zmierza do stwierdzenia, że funkcjonariusze, którzy doznali dyskryminacji w okresie przed wejściem w życie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. pozostają poza ochroną prawną; ochroną w postaci roszczeń odszkodowawczych. Ochrony takiej domaga się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (por. wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r., C-14/83, S. von Colson i E. Kamann vs. Land Nordrhein- Westfalen), jednak i ten Trybunał nie określa szczegółowo podstawy prawnej roszczenia ale nakazuje jej poszukiwania w przepisach prawa krajowego. Kwestia ta wykracza poza zarzuty skargi kasacyjnej, dlatego szczegółowo nie zostanie opracowana w tym judykacie. Na marginesie tylko można stwierdzić, iż instrumenty dla takiej ochrony znajdziemy w przepisach Kodeksu cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych.

Wypada tu też przypomnieć, że Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę jedynie w granicach podstaw skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Wskazano w ich ramach regulacje Dyrektywy 2000/78/WE, Kodeksu pracy oraz ustawę o Służbie Celnej. Przy tym zarzut w zakresie Dyrektywy dotyczy jedynie jej art. 8, przewidującego możliwość ustalenia w krajowym porządku dalej idących, aniżeli regulacje Dyrektywy, środków ochrony przed dyskryminacją. Skoro środków takich nie ustalono w odniesieniu do funkcjonariuszy, zarzut dotyczący tego przepisu pozostaje pusty. Podkreślić trzeba bowiem jeszcze raz, że za dalej idące przepisy

nie sposób w odniesieniu do kategorii, do której należy powód, uznać unormowań Kodeksu pracy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia norm ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r., to należy podkreślić, że w zaskarżonym orzeczeniu, z czym całkowicie zgadza się Sąd Najwyższy, nie zanegowano prawa funkcjonariusza do ochrony przed dyskryminacją. Treść zarzutu skargi kasacyjnej mija się oczywiście z treścią uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy przyjął, że funkcjonariusz ma prawo do ochrony przed dyskryminacją, natomiast powód jako funkcjonariusz nie był dyskryminowany i dlatego nie udzielił ochrony. Z taką konstatacją w pełni zgadza się Sąd Najwyższy.

Ustawa, jako przesłankę udzielenia ochrony, przewiduje naruszenie zasady równego traktowania ze względu na określone powody (art. 1 ustawy). Innymi słowy można ją zastosować dopiero, gdy stwierdzone zostanie nierówne traktowanie określonej osoby względem innych. Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy, zastosowanie ustawy do powoda obejmowało jego roszczenia związane z delegowaniem do pełnienia funkcji kontrolnych. Ustalenia faktyczne nie pozostawiają wątpliwości, że tego rodzaju delegowanie praktykowano także wobec innych funkcjonariuszy, na takich samych zasadach jak zastosowane do powoda. Powierzenie powodowi tego rodzaju obowiązków uwzględniało przy tym okoliczności zdrowotne i przeciwwskazania do wykonywania niektórych prac. Nie ma zatem żadnych podstaw do kierowania roszczenia odszkodowawczego na podstawie ustawy, nie doszło – co wypada raz jeszcze podkreślić – do spełnienia podstawowego warunku zastosowania art. 13 ust. 1 ustawy jakim pozostaje naruszenie zasady równego traktowania.

Sąd Najwyższy pragnie przy tym zauważyć, że szereg regulacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r., które miały zostać naruszone, został powołany bez związku ze sprawą. Zarzut, że naruszono art. 3 pkt 2 ustawy, tj. dopuszczono się względem powoda dyskryminacji pośredniej nie ma absolutnie żadnego uzasadnienia w stanie faktycznym sprawy. Podobnie bezzasadnie skarżący podnosi, że powód był molestowany w rozumieniu art. 3 pkt 3 ustawy, o tym bowiem, by wobec niego przejawiano zachowania, których celem lub skutkiem miałyby być naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej,

poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, nie ma w stanie faktycznym sprawy najmniejszej mowy. Zarzuty te pojawiają się bowiem dopiero w skardze kasacyjnej, wcześniej strona powodowa powoływała się jedynie na fakt dyskryminacji.

Nie sposób także uznać, że powód został obciążony koniecznością dowodzenia przyczyny dyskryminacji. W zaskarżonym orzeczeniu, korzystając z podobieństwa spraw o dyskryminację wytaczanych przez pracowników na kanwie regulacji art. 18^{3a} i nast. k.p. Sąd Okręgowy uznał jedynie, że powód powinien podać przyczynę, ze względu na którą jest dyskryminowany. Powód taką okoliczność podał, wskazując, że był dyskryminowany ze względu na stan zdrowia a następnie – w postępowaniu odwoławczym – także ze względu na przynależność związkową.

Podanie przyczyny dyskryminacji stanowi element uprawdopodobnienia, że miała ona miejsce. Można tego oczekiwać od osoby, powołującej się na fakt dyskryminacji, czego dowód stanowi treść art. 10 ust. 1 *in fine* Dyrektywy 2000/78/WE. Osoba dyskryminowana ma bowiem podać okoliczności, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu dyskryminacji. Ponieważ na stan ten składa się nierówne traktowanie, uzasadnione okolicznościami osobistymi leżącymi po stronie osoby dyskryminowanej, to te dwie okoliczności powinna ona podać.

Nie można jednak twierdzić na kanwie stanu faktycznego niniejszej sprawy i toku postępowania przed sądami powszechnymi, że powoda obciążono konsekwencjami tego, iż nie udowodnił przyczyny dyskryminacji. Jak już podniesiono, częściowo sądy nie dopatrzyły się nierównego traktowania (w zakresie delegowania do pełnienia kontroli), zaś w zakresie płacowym znalazły obiektywne uzasadnienie dla tego, że powodowi nie przyznano premii. Nie ma zatem mowy ani o naruszeniu norm procesowych - art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. oraz art. 6 k.c. a art. 18^{3b} § 1 k.p. nie ma w tym przypadku zastosowania.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.