

Wyrok z dnia 24 marca 2000 r.

I PKN 314/99

Kandydat do pracy zgłaszający się na ofertę pracodawcy dyskryminującą ze względu na płeć (art. 11³ KP), który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu (culpa in contrahendo) na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 KC).

Przewodniczący Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2000 r. sprawy z powództwa Genowefy M. przeciwko Rejonowemu Urzędowi Pracy w K.-K. o zapłatę i nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 23 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Pismem z dnia 26 lutego 1998 r. Genowefa M. wystąpiła do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kędzierzynie - Koźlu ze skargą na Rejonowy Urząd Pracy w K.-K., żądając zasądzenia na jej rzecz od tego Urzędu wynagrodzenia od 1 lutego 1998 r. do czasu znalezienia pracy, motywując żądanie, niezatrudnieniem jej przez ten Urząd w charakterze gońca tylko dlatego, że nie jest mężczyzną. Wysokości żądanego świadczenia pieniężnego nie wskazała. Na rozprawie z dnia 25 marca 1998 r. oświadczyła, że domaga się nawiązania z nią stosunku pracy na stanowisku gońca.

Strona pozwana w odpowiedzi na pismo Genowefy M., będące w istocie pozwem, wniosła o jego oddalenie, z uzasadnieniem, że dokonano wyboru jednej z licznych zgłoszonych ofert, przy czym kierowano się tym, że do obowiązków gońca należało dostarczanie bezrobotnym różnych decyzji, co ze względu na desperację niektórych bezrobotnych i ich nieodpowiedzialność, bądź nadużywanie alkoholu jest niebezpieczne. Nadto goniec miał wykonywać drobne naprawy w biurach Urzędu,

wobec czego wybrano ofertę mężczyzny, powódce zaś sfinansowano szkolenie mające jej pomóc w uruchomieniu działalności gospodarczej, której jednak nie podjęła.

Wyrokiem z dnia 9 września 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kędzierzynie - Koźlu oddalił powództwo. Ustalił, że w styczniu 1998 r. pozwany Urząd Pracy ogłosił ofertę na stanowisko gońca, a wywieszone w Urzędzie ogłoszenie nie zawierało żadnych konkretnych wymagań dla osób, które byłyby zainteresowane tą pracą. Podania złożyło kilkanaście osób, w tym kilka kobiet (również powódka). Wszystkie ubiegające się o tę pracę osoby były informowane, że praca może być niebezpieczna ze względu na konieczność doręczania pism osobom, wśród których znajdują się osoby nadużywające alkoholu, nieprzyjaźnie nastawione, a nawet agresywne. Ponadto osoba zatrudniona na tym stanowisku miała dodatkowo zajmować się czynnościami konserwatorskimi i z tych względów preferowano mężczyznę. Wymagań co do wieku, czy wykształcenia nie stawiano. Z dniem 2 lutego 1998 r. na stanowisku gońca zatrudniono Tomasza W. z zakresem obowiązków doręczania korespondencji i prac konserwatorskich. Umowę tę rozwiązano za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 1998 r., w związku z czym Rejonowy Urząd Pracy ponownie ogłosił ofertę pracy na stanowisko gońca, kierując ją tym razem do mężczyzn do 35 roku życia. Mimo tego powódka ponownie złożyła podanie o przyjęcie do pracy na stanowisko gońca. Zatrudniono jednak na tym stanowisku Piotra K., powierzając mu nie tylko doręczanie korespondencji, ale i dokonywanie napraw oraz konserwację urządzeń co, wc, kanalizacji wewnętrznej, sieci elektrycznej, drobnego sprzętu biurowego (drzwi, okna, zamki). Wśród osób, które złożyły podania o przyjęcie do pracy w charakterze gońca były osoby o różnym wykształceniu, między innymi średnim i zawodowym. Tomasz W. miał wykształcenie średnie, był technikiem żeglugi, natomiast Piotr K. ma wykształcenie wyższe - magister chemii. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pozwany Rejonowy Urząd Pracy w K.-K. nie naruszył zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy ze względu na płeć (art. 11³ KP), gdyż powódka była jedną z wielu osób ubiegających się o pracę gońca, w tym kobiet, wobec czego pozwany musiał, przyjmując do pracy, mieć jakieś kryterium, którym okazał się charakter pracy gońca i zakres obowiązków, o którym, jakkolwiek nie był określony w ofercie, informowano kandydatów do pracy (zeznania świadków i stron – w tym powódki). Te dodatkowe obowiązki zamieszczone były w umowach o pracę z T.W. i P.K. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, działania pozwanego nie były podyktowane zamiarem dyskryminacji powódki ze względu na płeć i nie naruszyły postanowień Międzynarodowego

Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, gdyż równość wobec prawa oznacza takie same traktowanie osób o podobnych kwalifikacjach, predyspozycjach, właściwościach, co nie odbiera pracodawcy prawa do takiego doboru pracowników i według takich kryteriów, które jego zdaniem pozwalają na jak najlepsze wykonywanie przez pracowników ich zadań.

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 1998 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu oddalił apelację powódki, domagającej się ostatecznie nawiązania stosunku pracy na stanowisku gońca. Sąd drugiej instancji podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji i nie znalazł podstaw prawnych do uwzględnienia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Przykładowo wskazał na ustawowe nakazy nawiązania stosunku pracy (między innymi art. 53 § 5 KP, art. 66 § 2 KP), które jednak powódki nie dotyczą. Nie kwestionując zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy ze względu na płeć wynikającego z art. 11³ KP i umów międzynarodowych, Sąd uznał, że brak jest procedur tworzonych przez państwo, w oparciu o które realne byłoby korzystanie z tych praw w równym stopniu przez wszystkich (np. z prawa do pracy), oraz że obecny stan prawny nie przewiduje roszczeń, gdy pracodawca odmawia zatrudnienia tylko ze względu na płeć lub wiek osoby poszukującej pracy.

Kasacja powódki zarzuca naruszenie art. 11³ KP w związku z art. 2, art. 8 ust. 2, art. 9, art. 37 ust. 1, art. 33 ust. 2, art. 71 ust. 1 i art. 77 ust. 1 Konstytucji RP, art. 11 ust. 1a i 1 b Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (przyjętej przez Zgromadzenie ONZ dnia 18 grudnia 1979 r.), art. 23 i art. 26 Międzynarodowego Paktu o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, art. 1 ust. 1 pkt a i art. 2 Konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy, poprzez przyjęcie, że w polskim ustawodawstwie brak jest przepisów wykonawczych przewidujących sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji z art. 11³ KP. Kasacja wnosi o uchylenie zaskarżonego wyroku albo zasądzenie odszkodowania z tytułu niezatrudnienia na stanowisku gońca od 1 lutego 1998 r. do dnia znalezienia przez powódkę zatrudnienia lub nawiązanie stosunku pracy z dniem 1 lutego 1998 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Oczywiście bezzasadne jest żądanie powódki nawiązania stosunku pracy z Rejonowym Urzędem Pracy w K.-K. na stanowisku gońca. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, nawiązanie stosunku pracy (art. 11 KP), bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego

oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Oświadczenie woli może być ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy Kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje „zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do pracy i płaci mu wynagrodzenie” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1977 r., I PRN 112/74, niepublikowany). Powyższa zasada swobody nawiązywania stosunku pracy (wolności pracy) może doznawać po stronie pracodawcy szeregu ograniczeń przez nałożenie obowiązku zatrudnienia pracownika (np. obowiązek zatrudnienia inwalidy wojennego i wojskowego skierowanego do pracodawcy przez rejonowy urząd pracy – art. 18 i 41 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych, jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 13, poz. 68 ze zm., czy też obowiązek zatrudnienia pracownika przywróconego przez sąd do pracy (art. 48 i 57 § 4 KP) i inne wyraźne nakazy wynikające z przepisów prawa, jakim jednak w tym wypadku nie jest art. 11¹ KP. Nie ulega też wątpliwości, że powódka nie zawierała umowy przedwstępnej, zobowiązującej do nawiązania stosunku pracy, z której mogłaby wywodzić roszczenie o zatrudnienie lub żądanie odszkodowania na podstawie art. 390 § 1 KC w związku z art. 300 KP, którego wysokość z reguły nie powinna przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77, OSNCP z 1977 z. 10, poz. 180. Należy mieć przy tym na uwadze, że w kasacji nie ma zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co powoduje, że Sąd Najwyższy jest związany ustalonym przez Sąd pierwszej instancji, a zaakceptowanym przez Sąd drugiej instancji, stanem faktycznym, w świetle którego brak jest przesłanek do uznania, że strony, choćby przez czynności konkludentne, dążyły do zawarcia umowy przedwstępnej bądź wprost do nawiązania stosunku pracy. Zatem żądanie nawiązania stosunku pracy bądź odszkodowania z tytułu jego nienawiązania nie ma uzasadnienia prawnego.

Bezzasadny jest też zarzut naruszenia art. 77 Konstytucji RP, bowiem w stosunku do powódki strona pozwana jest niedoszłym pracodawcą, a nie organem władzy publicznej. Rejonowy Urząd Pracy w K.-K. stał się pozwanym w przedmiotowej sprawie dlatego, że nie zawarł z powódką (jako pracodawca) umowy o pracę na stanowisku gońca, a nie dlatego, że zaniedbał swoje obowiązki jako urząd działający w imieniu Państwa w ramach zadań nałożonych ustawą z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25,

poz. 128 ze zm.) i sprecyzowanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 1995 r. w sprawie szczególnych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej pośrednictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. Nr 73, poz. 364 ze zm., obowiązującego od dnia 12 lipca 1995 r. do dnia 22 lutego 2000 r.; aktualnie obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 9 lutego 2000 r. o takim samym tytule).

W art. 11³ KP ustanowiony jest zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, która w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPIUS 1998 nr 12, poz. 360) i zakaz który według poglądów doktryny rozciąga się na wszystkie fazy stosunku pracy, a więc i zatrudnienie (vide: L. Florek, Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, PiZS 1997 r. nr 1, poz. 2). Dowodzi to poszanowania art. 11 pkt 1a i b Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), art. 26 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167) i art. 1 pkt 1a i art. 2 Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu z dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218). Zakaz ten skonkretyzowany jest w przepisie art. 12 ust. 2 pkt 3 i § 2 ust. 1a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 1995 r. Przepis § 2 ust. 1 tego rozporządzenia uzupełnia załącznik Nr 1 do rozporządzenia i należy stwierdzić, że oferta pozwanego z dnia 31 grudnia 1997 r. odpowiada wymaganiom tego przepisu i załącznika. Nie zawiera ona elementów dyskryminacyjnych, przy czym pod poz. 20 wzoru załącznika – „wymagania – oczekiwania pracodawcy” wymieniona jest znajomość prac konserwatorskich, a pod poz. 21 – charakterystyka lub rodzaj wykonywanej pracy – doręczyciel korespondencji na terenie K.-K. i dodatkowo wykonywanie prac konserwatorskich na terenie urzędu oraz pomieszczeń przy ul. R. Tej samej treści jest kolejne zgłoszenie wolnego miejsca zatrudnienia z dnia 4 marca 1998 r.,

które także pozbawione jest elementów dyskryminacji ze względu na płeć lub inne cechy.

Natomiast za nieneutralną uznać należy treść oferty zamieszczonej na nie-urzędowym formularzu (wydruk komputerowy, iż „Rejonowy Urząd Pracy zatrudni gońca wymagania: mężczyzna do 35 lat, z K.-K. szczegółowe informacje [...]”). Oceniając tę ofertę w aspekcie art. 11³ KP, nie można jednak pominąć, że art. 12 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wyjaśnia, iż pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników, zaś ustawodawca w art. 2 ust. 1 pkt 11 tej ustawy wyjaśnia tylko pojęcie „odpowiedniego zatrudnienia”, nie zaś „odpowiedniego pracownika”, co pozwalałoby mniemać, że w tym względzie pozostawia ocenę pracodawcy. W piśmiennictwie (L. Kaczyński – Zasady swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy – PiP 1997 r. nr 3, poz. 8) sygnalizuje się możliwość „zapropozowania kandydatowi na pracownika warunków preferencyjnych, np. z powodu płci, (...)”, przez co „może wystąpić sprzeczność między kompetencją stron do swobodnego kształtowania treści stosunku pracy (z wyłączeniem postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy), a zasadami sprawiedliwości lub równości. Do sprzeczności takiej dochodzi jednak w konkretnych przypadkach, z czego wynika stwierdzenie (...), że art. 11² i 11³ KP nie mogą prowadzić do generalnej zmiany charakteru prawnego konkretnych przepisów prawa pracy. Ich funkcjonowanie jest raczej analogiczne do sposobu działania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego (...)”. Zdaniem tego autora, istota sprzeczności między wolnością a sprawiedliwością, w razie występowania preferencji ze względu na płeć, nie pozbawionych ze względu na równość kobiet i mężczyzn istotnego waloru praktycznego, została rozstrzygnięta na korzyść sprawiedliwości. Nie negując prezentowanego poglądu, nie sposób w przedmiotowej sprawie nie zauważyć, że sama powódka w swoich zeznaniach nie zaprzecza, iż urzędowa, formalna oferta żadnych warunków odnośnie do wieku czy płci nie zawierała. Także pracownica pozwanego F.K. takiego rodzaju wymagań nie stawiała i uprzedziła tylko, że praca jest niebezpieczna. Z zeznań powódki wynika, że ma ona zastrzeżenia do drugiej oferty skierowanej do mężczyzn do 35 roku życia, przez co należy rozumieć ogłoszenie nieformalne (kierujące po szczegółową informację). Trzeba jednak mieć na uwadze, że przed tym ogłoszeniem, na podstawie pierwszego, formalnego ogłoszenia, zatrudniony był przez pe-

wien czas mężczyzna, przez co pozwany pracodawca był już w stanie ocenić, czy jest dla niego w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracownikiem bardziej odpowiednim mężczyzna niż kobieta. Za trafnością takiego wyboru przemawia zarówno treść listu motywacyjnego i życiorys powódki, jak i jej zeznań. W liście tym, powódka odnotowując, że aktualna oferta pracy w charakterze gońca jest pierwszą, nie stawiającą ograniczeń co do wieku lub płci (co dowodzi przeciw braku dyskryminacji z art. 11³ KP) pisze, między innymi o swoich zainteresowaniach i dotychczasowym przebiegu pracy, nadmieniając o pracy specjalisty w jednym z najlepszych zespołów badawczo – wdrożeniowych w ICSO „B.” w K.-K. oraz o swoim autorstwie wielu nowych rozwiązań technologicznych i patentów. Powódka oceniła jednocześnie, że do prowadzenia działalności gospodarczej nie ma predyspozycji. Nie można więc pozbawiać strony pozwanej prawa do oceny przydatności do pracy gońca, tak wysoko kwalifikowanego pracownika. Nie zawsze pracownik wysoko kwalifikowany i wykształcony jest predysponowany do prac najniżej kwalifikowanych, gdyż mimo sytuacji życiowej i materialnej, w razie zatrudnienia przy takich pracach, mógłby się poczuć nieusatysfakcjonowany lub wręcz poniżony, co - jak wynika z doświadczenia życiowego - mogłoby rodzić sytuacje konfliktowe w zakładzie pracy. Słuszność takiej oceny predyspozycji powódki do pracy gońca potwierdzają jej własne zeznania, z których wynika, że poradziłaby sobie z osobą nietrzeźwą, gdyż potrafiłaby pomóc jej wstać, zaś wykonywanie prac konserwatorskich rozumie jako umiejętność wkręcenia żarówki, przesuwania mebli czy naprawienia klamki. Podzielając zatem ustalenia Sądów obu instancji (przy braku kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisu postępowania), nieuwzględnienie oferty powódki, ocenić należy jako trafne w tym konkretnym przypadku, jakkolwiek nie można akceptować formuły ogłoszenia zastosowanej przez pozwanego pomiędzy oboma sformalizowanymi zgłoszeniami miejsca pracy dla gońca.

Z faktu tego powódka nie może wywodzić roszczeń odszkodowawczych. Nie można się tu zgodzić z Sądem drugiej instancji, iż w obecnym stanie prawnym, w przypadku udowodnienia w sposób nie budzący wątpliwości, że przyczyną odmowy zatrudnienia była wyłącznie jego płeć, a nie ocena przydatności kandydata do pracy, nie istnieje po wykazaniu szkody, możliwość roszczeń odszkodowawczych na tle naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, postępowanie podmiotów w stadiach poprzedzających zawarcie umowy, jeżeli nie doszła ona do skutku, należy oceniać w kategoriach tzw. ujemnego

interesu (culpa in contrahendo). Zachowanie się partnerów powinno być wówczas ocenione na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 KC).

Odpowiedzialność na tej podstawie, za którą opowiada się również J. Skoczyński (Zasada równego traktowania pracowników, PiZS 1999 r. nr 7 – 8, s. 2 – 5, a także E. Radwański – Prawo zobowiązań, Kraków 1996, str. 137) wymaga jednak wykazania winy drugiej strony, której w przedmiotowej sprawie powódka pozwanemu nie udowodniła.

Z tych względów Sąd Najwyższy nie dopatrzył się też naruszeń wskazanych w kasacji przepisów Konstytucji RP i ratyfikowanych umów międzynarodowych. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji, mimo częściowo błędnego uzasadnienia (art. 393¹² in fine KPC), odpowiada prawu i orzekł jak w sentencji wyroku.

=====