

Wyrok z dnia 6 marca 2003 r.

I PK 171/02

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2003 r. sprawy z powództwa Zofii T.-S. przeciwko A.F. Spółce z o. o. w T. Oddziałowi w B. o wynagrodzenie i inne roszczenia, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 grudnia 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 19 lutego 2001 r. [...] wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy, oddalił powództwo Zofii T.-S., która od pozwanych B. Zakładów Przemysłu Owocowo-Warzywnego „A.”- Spółka z o.o. w B. domagała się ostatecznie (po ograniczeniu żądania) zasądzenia wynagrodzenia za pracę świadczoną w okresie od marca 1996 r. do lutego 1999 r. w kwocie 42.394,394,15 zł oraz skapitalizowanych odsetek w wysokości 17.225,06 zł. Powódka domagała się także wyrównania nagrody jubileuszowej, wynagrodzenia za pracę za okres od 1 do 31 marca 1999 r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz odprawy pieniężnej w kwocie 13.792 zł wraz ze skapitalizowanymi odsetkami w wysokości 1.880 zł i ustawowymi odsetkami od tych kwot za okres od lipca 1999 r. do dnia zapłaty. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powódka Zofia T.-S. była w pozwanej Spółce zatrudniona na stanowisku radcy prawnego. Jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 1999 r. na podstawie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy

(ostatnio jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego, 10% dodatku z tytułu obsługi prawnej jednostki organizacyjnej mającej swą siedzibę na terenie gminy (zgodnie z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 sierpnia 1992 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych, Dz.U. Nr 64, poz. 326), dodatku stażowego oraz uznaniowej premii. Powódka była początkowo zaszeregowana do kategorii XVIII, a od dnia 7 września 1996 r. do kategorii XV, przy czym wynagrodzenie to mieściło się w granicach określonych ustawą korporacyjną i postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy. Z faktu, iż wynagrodzenie drugiego radcy prawnego oraz pracowników zatrudnionych w Spółce na stanowiskach głównych specjalistów było wyższe, nie wynikają - zdaniem Sądu Okręgowego - dla powódki „żadne istotne kwestie, mogące stanowić uzasadnienie dla zgłoszonych roszczeń”. W przedmiotowej sprawie nie znajduje zastosowania art. 18 § 2 k.p., zaś art. 11² i art. 11³ k.p. nie mogą stanowić samoistnej podstawy prawnej dochodzonego żądania, które zmierza pośrednio do ustalenia warunków płacy, co zgodnie z art. 262 § 1 pkt 1 k.p. nie podlega właściwości sądów pracy. W trakcie zatrudnienia powódki strony akceptowały i w pełni realizowały warunki zawartej umowy, które w sferze wynagrodzenia w pełni odpowiadały przepisom płacowym. Brak zatem jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych dla „sądowego podwyższenia” wynagrodzenia za pracę powódki.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez powódkę oddalił Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 19 grudnia 2001 r. [...]. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny podniósł, że to powódka powinna wykazać, na jakiej podstawie twierdzi, iż jednakowo wypełniała takie same obowiązki oraz na jakich konkretnie okolicznościach opiera zarzut płacowej dyskryminacji. Tymczasem w toku ponownego rozpoznania sprawy powódka na rozprawie w dniu 9 sierpnia 2000 r. nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych, zaś na rozprawie w dniu 9 lutego 2001 r. domagała się dopuszczenia dowodu z akt wszystkich spraw prowadzonych przez siebie w charakterze radcy prawnego. Sąd Okręgowy wniosek ten oddalił, przeprowadzając dowód z przesłuchania świadka oraz dowód z dokumentów, tj. wykazu spraw prowadzonych w imieniu pozwanej Spółki przez powódkę oraz drugiego radcę prawnego. Sąd Okręgowy pouczył też strony o konieczności aktywnego działania w celu wykonania wskazań Sądu Apelacyjnego przez składanie konkretnych wniosków dowodowych. Nie sposób więc uznać, że Sąd

pierwszej instancji nie zastosował się do wskazań co do kierunku postępowania po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania. Natomiast „w świetle zarzutów apelacji poza zakresem kognicji Sądu Apelacyjnego leży ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy, w tym znaczeniu, jakie Sąd ten nadał faktowi nieprzedstawienia przez stronę pozwaną części żądanych dokumentów. Ubocznie jedynie należy zauważyć, że wobec rozkładu ciężaru dowodów na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy stanowisko Sądu pierwszej instancji nie narusza zasad oceny dowodów. Z tych względów oraz w oparciu o art. 381 k.p.c. należy pominąć wnioski dowodowe ponownie zgłoszone w uzasadnieniu apelacji”.

W kasacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 18 § 1 i 2 k.p. oraz w związku z : a) art. 68 Konstytucji z 1952 r. (co do żądania za lata 1996 i 1997) ; b) art.32 ust. 2 Konstytucji RP z 1997 r.(co do lat 1997-1999) ; c) art. 7 pkt a ppkt 1 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ; d) ust. 3 zdanie 1 i 2 Preambuli Kodeksu pracy (co do roku 1996) ; e) art. 11² i art. 11³ k.p. (co do lat 1996-1999) ; f) art. 13 k.p. (dotyczy roku 1996 przed zmianą) ; g) art. 29 § 1 pkt 2 k.p. ; h) art. 78 k.p. (dotyczy roku 1996 przed zmianą) ; i) art. 78 § 1 k.p. (dotyczy lat 1996-1999 w brzmieniu po zmianie) ; j) art. 94 pkt 9 k.p. ; 2) art. 8 k.p. w związku z : a) art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (dotyczy lat 1996-1997) i art. 22⁴ ust. 1 tej ustawy (dotyczy lat 1997-1999) ; b) art. 77¹ k.p. (dotyczy lat 1996-1997) i art. 240 § 1 pkt 2 k.p. ; c) art. 5 ust. 1, a także załącznikami nr 1b (Lp. 2 i objaśnienia) oraz nr 1c (dla kategorii X-XVIII) zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Zakładów Przemysłu Owocowo-Warzywnego „M.” w M. z dnia 16 stycznia 1996 r.; d) co do zasad współżycia społecznego w związku z następującymi zasadami : 1) układ zbiorowy nie powinien przewidywać sześciokrotnych widełek w wynagrodzeniu danego pracownika ; 2) wynagrodzenie pracowników powinno się mieścić w widełkach płacowych układu zbiorowego ; 3) jeśli widełki płacowe układu zbiorowego są nieadekwatne do realiów na rynku pracy z uwagi na upływ czasu i wysoką inflację w Polsce, to pracodawca powinien dążyć do takiej zmiany układu zbiorowego, by nie było konieczne naruszanie zasady z punktu powyższego ; 4) radca prawny zasługuje na faktyczne wynagrodzenie takie, jak faktyczne wynagrodzenie wśród głównych specjalistów, bo należy do tej samej kategorii jak oni pod względem wykształcenia, dalszego szkolenia po studiach, odpowiedzialności i samodzielności ; 3) w związku z powyższym do pierwszej pod-

stawy kasacyjnej : a) art. 11 zuzp ; b) § 2 i § 3 załącznika nr 1 do zuzp ; c) § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 sierpnia w sprawie dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych ; d) art. 18 ust. 1 i ust.2 tiret drugie zuzp ; e) § 14-15 i § 18-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz.14) ; f) § 2 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w czasie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) ; g) art. 36¹ § 1 k.p. ; h) art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. ; i) art. 300 k.p. ; j) art. 481 § 1 i § 2 zdanie pierwsze k.c. ; k) § 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 marca 1989 r. w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych (Dz.U. Nr 16, poz. 84 ze zm.); l) art. 482 § 1 k.c.”. Natomiast w płaszczyźnie procesowej podstawy kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie : „ a) art. 45 ust. 1 Konstytucji RP ; b) art. 167, art. 224 § 1, art. 229, art. 233 § 2, art. 378 § 1, art. 385 i art. 391 k.p.c.”. Na tej podstawie skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenia kwestionowanego orzeczenia oraz poprzedzającego go orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Jako przesłanki uzasadniające przyjęcie kasacji do rozpoznania skarżąca wskazała występowanie : „istotnego zagadnienia prawnego wymagające wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości - nie rozstrzygniętego w publikowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego: a) czy z uwagi na normy o równym traktowaniu i zakazie dyskryminacji pracowników z jakiegokolwiek przyczyny wystarczy, by pracownik - aby udowodnić naruszenie tej normy - udowodnił wyłącznie nierówne traktowanie w sytuacji gdy pracodawca nie udowodnił, by ta nierówność była uzasadniona ?; b) czy w przypadku gdy układ zbiorowy pracy dopuszcza zbytnią dowolność w ustalaniu wynagrodzenia radcy prawnego - która to swoboda jest wykorzystywana przez pracodawcę z naruszeniem społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do ustalania wynagrodzenia w układzie zbiorowym pracy, a pracownikom na jego podstawie i z naruszeniem zasad współżycia społecznego odnośnie normowania i stosowania tegoż - radca prawny ma roszczenie o wynagrodzenie nie

niższe od wynagrodzenia faktycznie ustalonego dla ogółu głównych specjalistów z powołaniem tegoż układu ?”.

Niezwykle obszerne uzasadnienie kasacji (kasacja ma razem 33 strony objętości), pisane niekiedy w pierwszej osobie rodzaju żeńskiego, a innym razem w pierwszej osobie rodzaju męskiego (co sugeruje, że powódka nie jest bezpośrednim autorem skargi), zawiera przede wszystkim szczegółowe wyliczenie niekorzystnych różnic pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywanym przez skarżącą oraz Annę M. - drugiego radcę prawnego, zatrudnioną na ½ etatu, jak też pozostałych trzech pracowników, którzy w okresie objętym przedmiotowym sporem, a więc w latach 1996 - 1999, zajmowali w pozwanej Spółce stanowiska głównych specjalistów (Cezary K., Waldemar S. i Stanisław Z.). Różnice te skarżąca przenosi mechanicznie na inne (pochodne) składniki systemu płacowego i po zsumowaniu wszystkich należności oraz doliczeniu skapitalizowanych odsetek ustawowych - przedstawia jako łączną kwotę swego żądania. Temu specyficznemu zestawieniu księgowo-rachunkowemu towarzyszą dość nieporadne wywody jurydyczne, jak też krytyczne (czasami nie przebiegające w słowach) oceny, opinie i komentarze o charakterze publicystyki społeczno-ekonomiczno-prawnej pod adresem zarówno praktyki płacowej przyjętej w przedsiębiorstwie pozwanego pracodawcy, jak też przebiegu dotychczasowego postępowania sądowego. Całość tych rozważań, których treść i forma dają się usprawiedliwić jedynie frustracją i poczuciem bezradności w długotrwałym dochodzeniu kompensaty subiektywnie odczuwanej szkody i krzywdy, można streścić w następujący sposób. Z niespornego stanu faktycznego sprawy wynika, że skarżąca pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc dwa razy dłużej niż zatrudniona na ½ etatu Anny M. Zasadnicze wynagrodzenie skarżącej powinno więc - przy tym samym rodzaju i jakości pracy oraz posiadanych kwalifikacjach zawodowych - być dwukrotnie wyższe. Tymczasem wynagrodzenie to, początkowo relatywnie, a następnie również w skali bezwzględnej - było w spornym okresie niższe od wynagrodzenia Anny M., co przenosiło się również na pochodne składniki płacy. Poza tym wynagrodzenie skarżącej, a także Anny M. było - z naruszeniem przepisów korporacyjnej ustawy o radcach prawnych - niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez pozostałych pracowników zatrudnionych w Spółce na stanowiskach głównych specjalistów. Jeżeli więc w tej sytuacji pozwany pracodawca nie wykazał, że wspomniane różnice miały racjonalne uzasadnienie, to trzeba je traktować jako przejaw złama-

nia zasady równości i niedyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.), a tym samym zasądzić różnicę wynagrodzenia dochodzoną w pozwie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, chociaż znaczna część zarzutów, sformułowanych w płaszczyźnie obu jej podstaw (zarówno procesowej, jak też materialnoprawnej), okazała się z różnych powodów chybiona. Są to bowiem zarzuty błędne merytorycznie, całkowicie zbędne albo po prostu nieadekwatne do ustaleń faktycznych lub ich subsumcji, aczkolwiek sporządzenie prawidłowej kasacji było skądinąd - jak słusznie podnosi skarżąca - bardzo utrudnione, gdyż z nader lakonicznych motywów zaskarżonego wyroku nie sposób wnioskować o rzeczywistej treści tych ustaleń, a tym bardziej o ich kwalifikacji prawnej, co stanowi wyraźne naruszenie art. 328 § 1 k.p.c., które jednak w prawdziwej „powodzi” kasacyjnych zarzutów nie znalazło skonkretyzowanego odzwierciedlenia.

Jeżeli wspomniane wyżej braki w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku interpretować jako dorozumianą akceptację ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji oraz przypisanej im kwalifikacji prawnej, to znaczy, że Sąd Apelacyjny stwierdził w istocie, iż wynagrodzenie zasadnicze skarżącej jest wprawdzie niższe niż wynagrodzenie drugiego radcy prawnego oraz innych osób zatrudnionych w pozwanej Spółce na stanowiskach głównych specjalistów, lecz skoro pozostaje ono w zgodzie z umową o pracę i mieści się w granicach określonych przez ustawę korporacyjną (gwarantującą radcy prawnemu wykonującemu zawód w ramach stosunku pracy wynagrodzenie nie niższe od przewidzianego dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy), jak też z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, to z różnicy tej nie wynikają dla zainteresowanej żadne roszczenia. Sąd Okręgowy kategorycznie przy tym uznał, że „art. 18 § 2 k.p. nie znajduje w sprawie zastosowania, zaś art. 11² oraz 11³ k.p. nie mogą stanowić samoistnej podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, które zmierza pośrednio do ustalenia warunków płacy, choć tego rodzaju sprawy nie podlegają właściwości sądów pracy (art. 262 §1 pkt 1 k.p.)”. Natomiast Sąd Apelacyjny zakwestionował przede wszystkim pogląd wyrażony w uzasadnieniu apelacji, że „na stronie pozwanej spoczywa ciężar dowodu, iż dysproporcje w wysokości wynagrodzenia skarżącej w stosunku do wynagrodzenia innej pracownicy zatrudnionej w tym samym charakterze

nie były wynikiem dyskryminacji, czy też naruszenia jakichkolwiek innych przepisów prawa pracy”. Innymi słowy, Sąd Apelacyjny uważa, że ciężar dowodu wynagrodzeniowej dyskryminacji obarcza w pełnym zakresie zainteresowanego pracownika, co wszakże sugeruje uznanie takiego aktu dyskryminacji za bezpośrednie albo pośrednie źródło pracowniczych roszczeń odszkodowawczych, a tym samym wskazuje na intencję przynajmniej częściowego zdystansowania się od poglądów Sądu Okręgowego

Tymczasem rozkład ciężaru dowodu sugerowany przez skarżącą wynika dziś niewąznie z przepisów rozdziału II a („Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”), dodanego do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405) i obowiązującego od dnia 1 stycznia 2002 r. Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. stanowi bowiem, że za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (pkt 2), chyba że pracodawca udowodni, iż kierował się innymi względami. Wprawdzie przedmiotowy zakres powołanego uregulowania obejmuje jedynie nierówne traktowanie ze względu na płeć, lecz w dniu 25 listopada 2002 r. został do Sejmu wniesiony rządowy projekt kolejnej nowelizacji Kodeksu pracy, w którym przewiduje się rozszerzenie zakresu zastosowania przepisów rozdziału IIa na wszelkie kryteria nierównego traktowania pracowników i adekwatną zmianę tytułu tego rozdziału („Równe traktowanie w zatrudnieniu”). Upoważnia to do twierdzenia, że zanim wspomniany projekt stanie się powszechnie obowiązującym prawem, trzeba przepis art. 18^{3b} k.p. do innych przejawów nierównego traktowania pracowników stosować w drodze analogii.

Zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) oraz niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), a właściwie wyrażona w tych przepisach jednolita (jak „dwie strony tego samego medalu”) zasada równego traktowania i niedyskryminacji, wprowadzona do Kodeksu pracy z mocą od dnia 2 czerwca 1996 r. przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), należy bowiem do katalogu podstawowych zasad prawa pracy, a więc jego norm ogólnych i zarazem mających podstawowe znaczenie dla tej gałęzi prawa, spełniających między innymi funkcję wytycznych legislacyjnych i dyrektyw wykładni pozostałych („zwykłych”) przepisów ustawodawstwa pracy. Wspomnianą

zasadę - normę ogólną, kwalifikowaną w literaturze jako tzw. norma samowykonalna, należy zatem w całym zakresie jej odniesienia odczytywać w sposób zapewniający operacyjną przydatność dla praktyki stosowania prawa pracy. Pracownik może więc być „z natury rzeczy” obarczony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu dyskryminacji, to jest ciężarem dowodu nierównego traktowania, gdyż to pracodawca zna jego rzeczywistą przyczynę i jest w stanie obronić się przed faktycznym domniemaniem dyskryminacji, jeśli wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki danej nierówności. Obciążenie pracownika pełnym ciężarem dowodu dyskryminacji sprowadziłoby zasadę równego traktowania do całkowitej fikcji, więc pracodawca nieprzypadkowo postanowił *expressis verbis* przerzucić na pracodawcę obowiązek dowodzenia przyczyn nierównego traktowania, przy czym uczyniwszy to początkowo tylko dla przeciwdziałania dyskryminacji kobiet, szybko zorientował się co do konieczności rozszerzenia tej regulacji na wszystkie potencjalne kryteria dyskryminacyjne.

Z uwagi na to, że przedmiot niniejszego sporu obejmuje okres od dnia 1 marca 1996 r., a więc częściowo poprzedza wejście w życie art. 11² i art. 11³ k.p., to trzeba dodatkowo podkreślić, iż zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników mogła i powinna być również traktowana jako obowiązująca norma prawna systemu ówczesnego ustawodawstwa pracy. Należało ją zaś wtedy - wraz ze wspomnianym wyżej specyficznym rozkładem ciężaru dowodu dyskryminacji - wywodzić przede wszystkim z ogólnych reguł ustroju pracy zapisanych w tzw. Małej Konstytucji, a więc w ustawie konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą w Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 84, poz. 426 ze zm.), jak też z szeregu wiążących Polskę traktatów międzynarodowych, uchwalonych na forum ONZ lub MOP (np. Międzynarodowe Pakty : Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych ONZ uchwalone 16 grudnia 1996 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167 i 169, czy konwencja MOP nr 111 z dnia 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218). Zasada równego traktowania wszystkich pracowników była wreszcie zamieszczona w trzecim akapicie preambuły do Kodeksu pracy.

Bardziej złożona jest kwestia podstaw i zakresu odpowiedzialności pracodawcy za skutki naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Przepis art. 18^{3d} k.p., obowiązujący od dnia 1 stycznia 2002 r., stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn

ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia. Powołany przepis miałby jednak w wyniku wspomnianego wyżej rządowego projektu nowelizacji Kodeksu pracy zostać w przyszłości zmieniony w ten sposób, że skreśleniu uległaby górna granica przedmiotowego odszkodowania, a więc zostałyby utrzymane odszkodowawcze minimum w wysokości najniższego wynagrodzenia. Zasada (norma sankcjonowana) równego traktowania i niedyskryminacji nie miała więc w prawie pracy do dnia 31 grudnia 2001 r. normy sankcjonującej, przy czym po tej dacie sytuacja uległa zmianie tylko o tyle, o ile ustanowiona została wyraźna norma sankcjonująca za dyskryminację płci, co zresztą rodzi poważne wątpliwości odnośnie do charakteru prawnego tej normy (o czym będzie jeszcze mowa w dalszym ciągu uzasadnienia). W tym zakresie należy zatem zgodnie z art. 300 k.p. stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Zakres zastosowania zasady równego traktowania i niedyskryminacji wykracza bowiem poza ramy treści stosunku pracy, na co wskazują kryteria dyskryminacji, wśród których wymienia się w szczególności zarówno wiek, płeć i niepełnosprawność (będące zarazem akceptowanymi kryteriami dyferencjacji prawa pracy), jak też rasę, narodowość, przekonania polityczne lub religijne, czy przynależność związkową (art. 11³ k.p.), przy czym ten przykładowy katalog przyczyn jest w rządowym projekcie nowelizacji Kodeksu pracy ujęty jeszcze szerzej i obejmuje: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną (art. 18^{3a} § 1 projektu). Poza tym wspomniana zasada odnosi się nie tylko do sposobu realizacji stosunku pracy, ale również do zachowań pracodawcy poprzedzających jego nawiązanie (np. dyskryminacyjna odmowa zatrudnienia), związanych z jego rozwiązaniem, czy też dotyczących przyznawania korzyści co najwyżej związanych ze stosunkiem pracy (np. typowanie do udziału w różnego rodzaju szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe). Dlatego analizowana tu zasada kształtuje nie tyle status prawny pracownika, ile status prawny obywatela w związku z jego zamierzonym, realizowanym albo przeszłym zatrudnieniem. Szkoda wyrządzona naruszeniem tej zasady jest więc, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w przepisach szczególnych (np. roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wskutek dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy), kompensowana w reżimie odpowiedzialności deliktowej, przy czym sprawa o takie odszkodowanie należy w płasz-

czyżnie procesowej do kategorii spraw o roszczenia związane ze stosunkiem pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.).

W tym kontekście charakter zmiany stanu prawnego, polegającej na wprowadzeniu do Kodeksu pracy z mocą od dnia 1 stycznia 2002 r. przepisów rozdziału IIa o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, przedstawia się niejednoznacznie. Skoro jednak oczywisty cel tej zmiany stanowiło wzmocnienie ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na kryterium płci, to nie sposób uznać, że mogło równocześnie dojść do ustalenia górnej granicy odszkodowania za szkodę wyrządzoną aktem takiej dyskryminacji. Szkody wyrządzone dyskryminacją z innych przyczyn nie podlegają bowiem podobnemu ograniczeniu, wobec czego byłyby w relacji do tamtych szkód traktowane korzystniej. Ogólne zamierzenie prawodawcy obróciłoby się wskutek tego uregulowania w swoje przeciwieństwo, stąd w rządowym projekcie nowelizacji Kodeksu pracy szybko pojawiła się propozycja zniesienia wspomnianego limitu odszkodowania. W treści art. 18^{3d} należałoby więc *de lege lata* widzieć specyficzny rodzaj odszkodowania penalnego, mającego w zryczałtowany sposób kompensować szkodę (i krzywdę) wynikającą zwłaszcza z dyskryminacyjnej odmowy zatrudnienia, co do których Sąd Najwyższy dopuszczał wcześniej, a więc w stanie prawnym bez powołanego przepisu, jedynie odszkodowanie w granicach tzw. ujemnego interesu umownego (por. wyrok z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480). Gdyby jednak w tym, jak też w innych przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. nie skompensowało wyrządzonej szkody, to zainteresowana osoba może na ogólnych zasadach domagać się uzupełniającego odszkodowania. *De lege ferenda* można natomiast oczekiwać, że przepis art. 18^{3d} k.p. w proponowanym brzmieniu stanowić będzie samodzielną podstawę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych za dyskryminację w zatrudnieniu, z minimalną gwarancją jego wysokości na poziomie najniższego wynagrodzenia.

Wracając w tym miejscu bezpośrednio na grunt okoliczności faktycznych przedmiotowej spraw należy podkreślić, że rację ma skarżąca gdy twierdzi, iż okoliczności te są w zasadzie niesporne. Jej wynagrodzenie zasadnicze w porównaniu z wynagrodzeniem drugiego radcy prawnego i pozostałych osób, które w okresie objętym żądaniem były u pozwanego pracodawcy zatrudnione na stanowiskach głównych specjalistów, jest bowiem wyraźnie niższe. Konieczne będzie zatem ustalenie, czy te różnice mają i w jakim ewentualnie stopniu obiektywne i rozsądne usprawie-

dliwienie, który to dowód obciąża stronę pozwaną. Pozwany pracodawca jest stroną zakładowego układu zbiorowego pracy, który dla pracy na stanowisku głównego specjalisty przewiduje zaszeregowanie w kategorii od X (z widełkową stawką miesięczną 320 - 650 zł) do XVIII (z widełkową stawką miesięczną 500 - 1800 zł). Skala decyzyjnego luzu pracodawcy jest więc bardzo szeroka, bo górna granica widełek dla stawki w XVIII kategorii zaszeregowania jest prawie sześciokrotnie wyższa od dolnej granicy widełek dla stawki w kategorii X. Taki (czy zbliżony) zakres swobody jest dziś zresztą dość powszechnie praktykowany i nie jest sam przez się naganny, a nawet stanowi skądinąd w pełni zrozumiałe odreagowywanie spłaszczenia różnic płacowych, charakterystycznego dla warunków poprzedniego ustroju gospodarki centralnie kierowanej. Nie znaczy to jednak, że w ramach szerokiej swobody przyznanej postanowieniami danego układu zbiorowego pracy może pracodawca prowadzić politykę płacową w sposób dowolny, nie liczący się z obowiązującym porządkiem prawnym i prowadzący w konsekwencji do naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Równe traktowanie musi być przy tym rozumiane jako określanie sytuacji pracowników według jednakowej miary (głównie według rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy), co nie tylko nie sprzeciwia się różnicowaniu płacy, ale stanowi jego najogólniejszą podstawę. Nie do przyjęcia jest zatem uproszczony pogląd skarżącej, że skoro była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, to jej wynagrodzenie zasadnicze powinno być dwukrotnie wyższe niż zasadnicze wynagrodzenie drugiego radcy prawnego, zatrudnionej na ½ etatu. Skarżąca zdaje się zapominać, że pracownicze zatrudnienie radcy prawnego jest w zasadzie mierzone wymiarem przydzielonych mu zadań. Ich rodzaj (w sensie specjalizacji w poszczególnych dziedzinach prawa), stopień złożoności i związanego z tym wysiłku intelektualnego, znaczenia dla interesów pracodawcy i wreszcie uzyskiwania konkretnych rezultatów pracy może równie dobrze prowadzić do sytuacji odwrotnej, to znaczy do sytuacji, że wynagrodzenie radcy prawnego zatrudnionego w wymiarze ½ etatu będzie relatywnie, a nawet bezwzględnie wyższe, zwłaszcza gdy jego pozyskanie wymaga dodatkowej zachęty finansowej na przykład, ze względu na podaż usług prawniczych na lokalnym rynku pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====