

Wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r.

III PK 40/04

W okresie od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. do rozkładu ciężaru dowodu dyskryminacji pracownika - także z innych przyczyn niż płeć - należało stosować art. 18^{3b} § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 sierpnia 2004 r. sprawy z powództwa Zofii S. przeciwko Gospodarstwu Szklarniowemu L. Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 26 lutego 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 200 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Zofia S. w sprawie przeciwko Gospodarstwu Szklarniowemu L. Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w pracy wniosła kasację od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 26 lutego 2004 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 25 czerwca 2003 r. [...] oddalającego jej powództwo. Powódka podnosiła, że dyskryminacja jej osoby rozpoczęła się od wypadku przy pracy w dniu 19 sierpnia 1998 r., gdy należnych jej świadczeń musiała dochodzić na drodze sądowej. Zaznaczyła, iż od 1999 r. była pomijana przy przyznawaniu świadczeń związanych z pracą (w 1999 r. zamiast podwyżki 80 gr./godz. otrzymała 40 gr./godz., w 2000 r. zamiast podwyżki 50 gr./godz. otrzymała kwotę 40 gr./godz., a w 2001 r. podwyżki w ogóle nie otrzymała, nie przyznano jej również bonów świątecznych). Sądy obu instancji ustaliły, iż powódka była zatrud-

niona u strony pozwanej od 1988 r. W okresie wskazanym w pozwie nie była traktowana inaczej niż pozostali pracownicy, którzy w porównaniu z nią otrzymywali zarówno wyższe, jak i niższe stawki wynagrodzenia. Kryteria różnicowania wynagrodzenia wskazane w obowiązujących u strony pozwanej przepisach płacowych były ściśle związane z pracą, a w szczególności z jej rodzajem, jakością, stosunkiem pracownika do obowiązków, kwalifikacjami pracownika i jego doświadczeniem zawodowym. Ponadto odpowiadały zasadom ustalania wynagrodzenia za pracę, wskazanym w art. 78 § 1 k.p. Żadne z kryteriów stosowanych również w odniesieniu do powódki nie mogły być uznane za dyskryminujące. Ponadto Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, iż to na powódce spoczywał ciężar dowodu w zakresie dyskryminacji, a jej subiektywne odczucia nie mogły zastąpić dowodów, jakie zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. była ona obowiązana przedstawić na potwierdzenie faktów, z których wywodziła skutki prawne. Sąd drugiej instancji podkreślił również, iż nie bez znaczenia pozostaje i to, że powódka, wskazując jako podstawę swych żądań art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., wywodziła je z faktu dyskryminowania jej w zakresie wysokości wynagrodzenia ze względu na wypadek przy pracy, jakiemu uległa w 1998 r. W ocenie Sądu, na przepisy te powódka nie może się powoływać zarówno w zakresie swych roszczeń za okres do 1 stycznia 2002 r., jak i poczynając od tej daty. Sąd podkreślił, że przepisy art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p. weszły w życie z dniem 1 stycznia 2002 r. i nie mają zastosowania do stanów faktycznych sprzed tej daty. Nie znajdują również zastosowania do stosunku pracy powódki od dnia 1 stycznia 2002 r. Sąd stwierdził bowiem, że przesłanką zastosowania tych norm jest naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, podczas gdy powódka nie powoływała się na to, że pracodawca dyskryminował ją ze względu na płeć. Sąd Okręgowy zważył także, że wątpliwa była też możliwość dochodzenia przez powódkę roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W ocenie Sądu odnoszące się do dyskryminacji przepisy art. 11² i 11³ k.p. kreują zasady prawa pracy, ich rolą nie jest zaś przyznawanie konkretnych uprawnień pracownikowi. Przepisy Kodeksu cywilnego mogą mieć zastosowanie do roszczeń z tytułu dyskryminacji w pracy, o ile spełnione zostaną zawarte w nich przesłanki warunkujące prawo do odszkodowania, w szczególności na podstawie art. 471 k.c. - fakt niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika i jego wina.

W kasacji powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Zdaniem powódki Sąd naruszył art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p. przez przyjęcie, że przepis ten powołuje tylko i wyłącznie kryterium płci jako kryterium zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Kasacja zarzuca również Sądowi nierozpoznanie istoty sprawy poprzez nieodniesienie się do roszczenia powódki za okres do dnia 1 stycznia 2002 r., a także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez niewłaściwą ocenę i niedostatecznie wszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego poprzez błędne ustalenie, że pracodawca traktował powódkę na równi z innymi pracownikami.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej odrzucenie, względnie o oddalenie oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona, ponieważ zaskarżony wyrok pomimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu. Błędna ocena kwestii prawnych związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu, będąca podstawą roszczenia powódki, nie ma bowiem dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy znaczenia w sytuacji, gdy z prawidłowych ustaleń poczynionych przez Sądy obu instancji wynika, iż pracodawca nie stosował wobec powódki żadnej z form dyskryminacji, gdyż nie różnicował jej sytuacji w oparciu o kryteria prawnie nieuzasadnione.

Należy zważyć, iż równości w prawie nie można utożsamiać z równością w znaczeniu formalnym, czyli takim samym traktowaniu przez prawo wszystkich adresatów norm prawnych. Równość tę należy rozumieć w znaczeniu materialnym, ta zaś polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. Zasada ta może być realizowana przy pomocy dwóch technik prawodawczych. Z jednej strony bowiem ustawodawca może wskazywać te kryteria różnicowania (cechy istotne) sytuacji prawnej podmiotów, które są prawnie dopuszczalne (kryteria pozytywne - np. art. 11² k.p.), z drugiej zaś - może to polegać na wskazaniu kryteriów negatywnych, czyli takich, że względu na które różnicowanie to jest niedopuszczalne (kryteria dyskrymi-

nujące - np. art. 11³ k.p.). Ponieważ wskazanie wszystkich kryteriów dyskryminujących nie jest możliwe, należy przyjąć, iż w każdej sytuacji będą to kryteria obiektywnie nieuzasadnione.

Z ustaleń poczynionych w sprawie - którymi Sąd Najwyższy, wobec braku ich skutecznego podważenia w kasacji, jest związany na mocy art. 393¹¹ § 2 k.p.c. - wynika, iż różnicując sytuację powódki w zakresie wysokości wynagrodzenia, pracodawca zastosował dopuszczalne prawnie kryteria pozytywne i nie zastosował zakazanych prawem kryteriów negatywnych.

Zastosowane w stosunku do powódki kryteria zróżnicowania jej wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników (pozostali pracownicy w porównaniu z nią otrzymywali zarówno wyższe, jak i niższe stawki wynagrodzenia), wskazane w przepisach płacowych pozwanego były ściśle związane z pracą, w szczególności z jej rodzajem, jakością, stosunkiem pracownika do obowiązków, kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Jak słusznie podkreślił Sąd drugiej instancji odpowiadały one nie tylko zasadom ustalania wynagrodzenia za pracę, wskazanym w art. 78 § 1 k.p., ale zgodne były również z kryterium różnicowania pracowników, wskazanym w art. 11² k.p. W stanie faktycznym sprawy nie ma także żadnych przesłanek do przyjęcia, iż wobec powódki zastosowano jakiegokolwiek kryterium dyskryminujące, czyli obiektywnie nieuzasadnione.

Jak wskazano wyżej, Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądów obu instancji, iż powódka nie była dyskryminowana przez pracodawcę z jakiegokolwiek powodu. Z uwagi na to zaskarżony wyrok jest ostatecznie prawidłowy. Należy jednak wskazać na kilka błędów w jego uzasadnieniu dotyczących interpretacji przepisów. Chodzi tu o analizę stanu prawnego w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu w okresie sprzed i po wejściu w życie przepisów art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., które zostały wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405) i obowiązywały od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. Rozważeniu podlegają kwestie rozkładu ciężaru dowodu i podstaw roszczenia powódki za okres przed i po 1 stycznia 2002 r.

W zakresie roszczenia powódki za okres sprzed 1 stycznia 2002 r. rację miał Sąd, iż wyrażone w art. 11² i 11³ k.p. zasady równego traktowania i niedyskryminacji nie mogły stanowić jego samoistnej podstawy. Do dnia 31 grudnia 2001 r. zasady te nie miały bowiem w prawie pracy normy sankcjonującej. W tym zakresie należało zatem, zgodnie z art. 300 k.p., stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o

odpowiedzialności deliktowej, a nie - jak wskazał Sąd Okręgowy - o odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480 oraz wyrok z dnia 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNAP 2004 nr 15, poz. 258). Konsekwentnie należy przyjąć, iż także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu, wobec braku odpowiedniej regulacji w Kodeksie pracy, obowiązywała zasada wyrażona w art. 6 k.c., zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (odmienie przyjął Sąd Najwyższy w sprawie I PK 171/02).

Nowy stan prawny w tym zakresie wprowadziła ustawa nowelizująca z dnia 24 sierpnia 2001 r. Wprowadzone nią przepisy art. 18^{3a}-18^{3e} k.p. zawierały szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników według kryterium płci. Wprowadziły przy tym zarówno normę sankcjonującą naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 18^{3d} k.p.), jak i zmieniły w tym zakresie rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zwolnił pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. W nowym stanie prawnym, to pracodawca, chcąc zwolnić się od odpowiedzialności winien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, iż błędem Sądu Okręgowego było przyjęcie, iż przepisy dotyczące rozkładu ciężaru dowodu stosuje się wyłącznie do dyskryminacji pracowników ze względu na płeć. Przepisy te mogą być bowiem przez analogię stosowane do dyskryminacji z innych przyczyn. Z reguły, w sprawach nieuregulowanych wprost przez prawo pracy do stosunku pracy należy stosować przepisy prawa pracy w drodze analogii, a dopiero w dalszej kolejności można stosować przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Nie ma istotnych argumentów przemawiających za odmową ich stosowania w drodze analogii także do innych przejawów nierównego traktowania pracowników, które są wskazane zarówno w art. 11³ k.p., będącym ogólną zasadą prawa pracy, jak i w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Pośrednio do twierdzenia takiego upoważnia również kierunek nowelizacji komentowanych przepisów (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) wprowadzonej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) i dostosowującej je do wymagań Unii Europejskiej. Należy mieć bowiem na względzie, że ustawa nowelizująca z dnia 24 sierpnia 2001 r. dostosowywała nasze prawo w zakresie dyskryminacji jedynie do tych dyrektyw unijnych, które traktują o równym traktowaniu kobiet i męż-

czynn w zatrudnieniu (dyrektywa nr 75/117, dyrektywa nr 76/207 oraz dyrektywa nr 97/80), podczas gdy prawo unijne dyskryminację w zatrudnieniu ujmuje szerzej (por. dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy). Przepis art. 18^{3a} k.p. w brzemieniu nadanym ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r. zawiera już - podobnie jak art. 11³ k.p. - otwarty katalog przyczyn dyskryminacji w zatrudnieniu.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² oraz art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====