

Wyrok z dnia 4 października 2007 r.

I PK 24/07

Wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) szczególnie uciążliwych obowiązków ze względu na przychyty osobiste, niezwiązane z wykonywaną pracą, jest naruszeniem zasady niedyskryminacji określonej w art. 18^{3a} § 2 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 października 2007 r. sprawy z powództwa Beaty G. przeciwko „A.P.: Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 lipca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka Beata G. domagała się zasądzenia od A.P. Sp. z o.o. w K. kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie wobec niej zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k.p. Twierdziła, że w miejscu pracy naruszano jej godność, poniżano ją i upokarzano.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tychach zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.000 zł tytułem odszkodowania (pkt 1); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 2); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1. 400 zł brutto (pkt 3). Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 15 października 1997 r. na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę na okres próbny i czas określony, a od dnia 1 kwietnia 1999 r. na podstawie umowy o

pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku sprzedawcy w dziale spożywczym. Z dniem 15 listopada 2001 r. powódka została przeniesiona do działu przemysłowego na stanowisko „elektro”, gdzie z dniem 1 stycznia 2002 r. powierzono jej stanowisko sprzedawcy - kasjera, a następnie od 1 sierpnia 2002 r. do 31 października 2002 r. pełnienie obowiązków starszego sprzedawcy i od dnia 1 listopada 2002 r. stanowisko starszego sprzedawcy. Do lipca 2003 r. kierownikiem działu przemysłowego, w skład którego wchodziło między innymi stoisko elektro była Ewa O.-G., która nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. W jej ocenie powódka była rzetelnym, ambitnym pracownikiem, profesjonalnie przygotowanym do obsługi klientów. W okresie tym powódka nie była przez nikogo zastraszana ani poniżana. Miała ten sam zakres obowiązków i wynagrodzenie co pozostali pracownicy świadczący tę samą pracę. Z dniem 1 sierpnia 2003 r. stanowisko kierownika działu sprzedaży artykułów przemysłowych objęła Maria P. Do jej obowiązków należał nadzór nad prawidłowym działaniem całego działu, miała ona prawo wydawać polecenia służbowe pracownikom działu przemysłowego oraz wnioskować do dyrektora o udzielenie kary porządkowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że Maria P. nie traktowała wszystkich pracowników równo. Wobec niektórych pracowników kierowała się antypatią, która nie miała związku ze sposobem świadczenia przez nich pracy; dążyła do ich zwolnienia. Szczególnie negatywny stosunek wykazywała do pracowników młodszych od niej wiekiem, w tym także do powódki, u której raził ją jej zadbany i atrakcyjny wygląd. Maria P. niejednokrotnie używała wobec powódki inwektyw, typu „idiotka”, „debili”, „kretynka”. Czyniła to w obecności innych osób, pracowników i klientów. Czyniła powódce zarzuty dotyczące pracy nawet, gdy ta wykonywała swoje obowiązki w sposób należyty. Nieustannie szukała pretekstu, aby ukarać powódkę; interesowała się jej życiem prywatnym, zlecała pracę w godzinach nadliczbowych. Zdarzało się, że zmieniała ustalony wcześniej harmonogram czasu pracy, nie informowała o tym powódki, a następnie zarzucała jej spóźnienia. W osobnym postępowaniu sądowym powódka dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W dniu 27 stycznia 2004 r. na wniosek Marii P. została powódce udzielona kara upomnienia za nieprzestrzeganie wewnętrznych procedur. Pomimo tego że powódka poinformowała „o całej sytuacji” kierownika stoiska i dyrektora, nie zostały podjęte żadne czynności wyjaśniające. Powódka od początku 2004 r. była leczona z powodu stanów zapalnych dróg oddechowych, anemii oraz zaburzeń depresyjno - lękowych. W dniu

22 września 2004 r. powódce doręczono oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2004 r. z powodu likwidacji stanowiska starszego sprzedawcy na stoisku elektro. Powołano się na art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Stanowisko starszego sprzedawcy zostało zlikwidowane.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie pozwanej względem powódki miało charakter dyskryminacyjny, a pozwana dopuściła się wobec powódki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z zeznań świadków oraz powódki wynikało, że Mariola P. wielokrotnie poniżała powódkę i upokarzała ją naruszając w ten sposób jej godność. Przejawem naruszenia godności powódki było również wydawanie jej poleceń w formie obraźliwej z użyciem słów powszechnie uznawanych za obelżywe, a także nieuzasadniona i upokarzająca krytyka jej pracy. Sąd ustalił, że wskazane wyżej traktowanie powódki było spowodowane jej wiekiem oraz atrakcyjnym wyglądem, gdyż Maria P. inaczej traktowała pracowników równych jej wiekiem. Takie odnoszenie się do powódki nie znajdowało żadnego merytorycznego uzasadnienia ale prowadziło do nierównego traktowania pracownika w zakresie zlecenia powódce dodatkowych obowiązków oraz pracy w godzinach nadliczbowych. Chociaż praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika, to jednak według Sądu, musi ona wynikać ze szczególnych potrzeb pracodawcy i być zlecona w sposób racjonalny z uwzględnieniem prawa pracownika do odpoczynku. W odniesieniu do powódki praca ta była narzucona powódce w sposób złośliwy i miała na celu przede wszystkim jej upokorzenie. Według Sądu Rejonowego pracodawca przez tolerowanie zachowania przełożonej powódki naruszył obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.). Postępowanie względem powódki miało charakter dyskryminacyjny, pracodawca dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zasądzając odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę rodzaj, intensywność i czasokres działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki .

Wyrokiem z dnia 27 lipca 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej. Podzielając ustalenia faktyczne oraz podstawę prawną zaskarżonego wyro-

ku Sąd drugiej instancji podkreślił znaczenie zakazu dyskryminacji jako mającej oparcie w Konstytucji (art. 32 ust. 2) podstawowej zasady prawa pracy. Kodeksowa zasada niedyskryminacji ujęta została generalnie i obejmuje zakaz nieuzasadnionego, arbitralnego rozróżnienia pracowników. Kryteria dyskryminacji wskazane w art. 11³ k.p. (między innymi płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa) są kryteriami odzwierciedlającymi zjawiska dyskryminacji najbardziej typowe w polskich warunkach. Ich katalog jest wzorowany przede wszystkim na aktach prawa wspólnotowego i ulega ciągłej „ewolucji”. Zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, dotyczy doboru pracowników, ustalenia treści stosunku pracy, jego realizacji, na rozwiązaniu kończąc. Na podstawie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. praktyką dyskryminacyjną jest także molestowanie, nękanie pracownika, czyli takie zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie. Według Sądu naruszenie godności pracownika albo poniżenie lub upokorzenie go nie zawsze musi być objęte zamiarem pracodawcy. Może ono być skutkiem zachowania osób, za których działania lub zaniechania pracodawca ponosi odpowiedzialność, a na które się godził. Gwarancje przestrzegania zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy są przewidziane w art. 18^{3d} i art. 18^{3e} k. p.

Rozważając zarzuty apelacji strony pozwanej Sąd drugiej instancji podkreślił, że z utrwalonego w doktrynie i orzecznictwie poglądu wynika, że nękanie pracownika, czyli takie zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie nosi znamiona dyskryminacji. Takim właśnie zachowaniem był sposób, w jaki Maria P. odnosiła się do powódki (inwektywy i epitety - w określonych okolicznościach w obecności innych pracowników lub klientów - doprowadzały do upokorzenia powódki). Pracodawca ponosi odpowiedzialność za zachowania osób, na których działania lub zaniechania się godził. Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika zaś, że powódka zgłaszała problemy z przełożoną kierownikowi stoiska i dyrektorowi, ale ci nie podjęli żadnych czynności wyjaśniających. Wobec tego, jeżeli strona pozwana chciała udowodnić, że nie ponosi winy za stan stosunków między powódką a Marią P., powinna to wykazać, co nie nastąpiło.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana. Skarżąca zarzuciła naruszenie: 1) art. 18^{3a} k.p., polegające na przyjęciu, że wobec powódki miały miejsce zachowania noszące znamiona dyskryminacji, co oparto na uznaniu, że pojęcie nękania pracownika jest tożsame z pojęciem dyskryminacji; 2) art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c., przez przyjęcie, że na stronie po-

zwanej spoczywał ciężar udowodnienia, że nie dopuściła się względem powódki naruszenia zasady równego traktowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że zarzucone naruszenie art. 18^{3a} k.p. polega na błędnej wykładni tego przepisu. Sąd drugiej instancji - według skarżącej - skupił się wyłącznie na wyjaśnieniu, czy miały miejsce zachowania stanowiące przesłanki molestowania w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. polegające na naruszeniu godności, czy poniżeniu powódki; pominął zaś kwestię istoty dyskryminacji, jaką jest nierówne traktowanie. Tymczasem wykładnia (językowa, celowościowa i systemowa), a także zauważenie w treści przepisów Kodeksu pracy o dyskryminacji, implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, „nie pozwalają podzielić poglądu Sądu drugiej instancji, że dla kwalifikacji zachowania jako molestowania stanowiącego dyskryminację określoną w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. nie ma znaczenia nierówne traktowanie. Nie można zgodzić się w szczególności ze stwierdzeniem Sądu drugiej instancji, iż przesłanki określone w powołanym wyżej art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. stanowią praktykę dyskryminacyjną, a już samo ich stwierdzenie, w oderwaniu od treści art. art. 18^{3a} § 1 k.p. wystarczy do uznania, że miała miejsce dyskryminacja”. Według skarżącej w rozpatrywanej sprawie należało ustalić, czy powódka, która wniosła o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, w istocie była nierówno traktowana. Nie wystarczyło samo wyjaśnienie, czy w stosunku do powódki miały miejsce zachowania naruszające jej godność. Zdaniem skarżącej rozumienia kodeksowej regulacji dotyczącej molestowania nie można odnieść do treści Dyrektyw 2000/78/WE oraz 2000/43/WE. Na mocy tych postanowień państwa członkowskie zapewniają, że jeżeli osoby, które uznają się za dyskryminowane, wykażą przed sądem fakty, z których można domniemywać, że wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany musi udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Oznacza to, że na początku ciężar dowodu spoczywa na poszkodowanym, a następnie zostaje przeniesiony na pracodawcę. W związku z tym należy uznać, że aby pracodawca mógł bronić się przed zarzutem dyskryminacji, pracownik powinien wykazać, że jego sytuacja była zróżnicowana względem innych pracowników oraz uprawdopodobnić przyczynę. W ocenie skarżącej to powódka powinna przedstawić fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a zatem wskazać kryterium, ze względu na które miała być dyskryminowana. Dopiero wtedy strona pozwana byłaby zobowiązana do wykazania, że do nierównego traktowania nie doszło. W rozpatrywanej sprawie ani fakt różnicowania ani też kryterium

dyskryminacji nie zostały wskazane i wykazane. Powódka skupiła się zaś wyłącznie na wykazaniu czynów naruszających jej dobra osobiste.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W przepisie tym, który stanowił bezpośrednią materialno-prawną podstawę rozstrzygnięcia Sądów obu instancji, znajduje się odesłanie do zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Odszkodowanie tej zasady było niezbędnym elementem podstawy prawnej wyroku i - wbrew pierwszemu z zarzutów skargi kasacyjnej - Sądy obu instancji wykonały to zadanie bez naruszania wchodzących w rachubę przepisów prawa materialnego. Skarżący bezpodstawnie zarzucił, że w zaskarżonym wyroku wyrażony został pogląd jakoby dla zastosowania powołanego wyżej art. 18^{3d} k.p. i zasądzenia na rzecz powódki stosownego odszkodowania, o którym w tym przepisie mowa, wystarczyło ustalenie, iż „wobec powódki miały miejsce zachowania noszące znamiona dyskryminacji”, przy czym dla stwierdzenia dyskryminacji wystarczające było ustalenie zachowań o charakterze „nękania” (molestowania). Zdaniem skarżącego, tak rozumiane stanowisko zaskarżonego wyroku jest wadliwe, bo niezbędnym elementem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, do której odsyła art. 18^{3d} k.p., jest niedyskryminowanie pracownika w rozumieniu art. 18^{3a} § 2 k.p., a w związku z tym Sąd nie mógł się ograniczyć do wyjaśnienia „przesłanki molestowania” z pominięciem „istoty dyskryminacji, jaką jest nierówne traktowanie”.

Zarzut ten jest bezpodstawny, ale nie ze względu na przedstawiony pogląd co do treści art. 18^{3a} k.p., bo w tym zakresie stanowisko skarżącego odpowiada wynikającej z tego przepisu definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale ze względu na nieuprawnione przypisanie Sądowi błędnej wykładni i błędnego zastosowania powołanych przepisów. Wbrew skarżącemu z przedstawionych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstaw (faktycznej i prawnej) wynika, że Sąd drugiej instancji (podzielając podstawy wyroku Sądu pierwszej instancji) miał na uwadze wszystkie przesłanki zasady równego traktowania. Bynajmniej nie ograniczył się do wyjaśnienia tylko okoliczności molestowania oderwanych od jego przyczyn i następstw mających znaczenie po myśli od art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p. Ze względu na pod-

niesiony zarzut należy przypomnieć, że w sprawie zostało wyjaśnione, że po pierwsze powódka była poddana molestowaniu w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k. p. przez zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, po drugie, że ustalone okoliczności molestowania wynikały z przyczyny określonej jako szykanowanie powódki ze względu na jej młody wiek i wyróżniającą się „prezencją” oraz po trzecie, że z tych przyczyn powódka spotkała się przy wykonywaniu zatrudnienia z gorszym (innym - nierównym) traktowaniem niż inni pracownicy, w szczególności była zmuszana na innych zasadach niż pozostali pracownicy do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Te dwie ostatnie grupy ustaleń faktycznych odnoszą się wprost (i tak zostały w zaskarżonym wyroku przedstawione) do definicji równego traktowania w zatrudnieniu wynikającej z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. Szykanowanie pracownika w postaci wyznaczania mu szczególnie uciążliwych obowiązków w zakresie pracy ze względu na przymioty osobiste pracownika zostało przez Sąd drugiej instancji potraktowane jako naruszenie zasady niedyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 2 k.p.

Stanowisko zaskarżonego wyroku nie budzi zastrzeżeń, a skarżący nie przedstawił uzasadnionego zarzutu skoro bezpodstawnie przypisał Sądowi pominięcie w ocenie prawnej definicji zasady równego traktowania. Wbrew temu zarzutowi należy stwierdzić, że ocena prawna wyroku - a tylko ona (a nie ustalenia faktyczne) jest objęta rozpoznaniem w postępowaniu kasacyjnym (por. art. 398¹³ § 1 k.p.c.) - wynika z subsumcji wyjaśnionych okoliczności pod wszystkie z elementów definiujących zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, także tych, które według art. 18^{3a} § 2 k.p. dotyczą niedyskryminowania z przyczyn określonych w § 1 art. 18^{3a} k.p. Nie budzi zastrzeżeń stanowisko Sądu drugiej instancji, że różnicowanie pracowników w zakresie wyznaczania im obowiązków z powodu wyglądu jest sprzeczne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Kryteria zakazu różnicowania między innymi warunków zatrudnienia, określone w art. 18^{3a} § 1 k.p. są - jak na to słusznie zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji - określone w katalogu otwartym.

Zupełnie chybiony jest drugi z zarzutów podstawy skargi kasacyjnej. Skarżący powołał się na dyrektywy Rady i wynikające z nich zobowiązanie do takiego prowadzenia postępowania przed sądem, że jeżeli osoby, które uznają się za dyskryminowane, wykażą przed sądem fakty, z których można domniemywać, że wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany musi udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Nie wiadomo natomiast dlaczego z tak

określonego podziału ciężaru dowodu między pracownikiem, który uznał się za dyskryminowanego, a pracodawcą, który twierdzi, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania, skarżący wyprowadził zarzut naruszenia przez Sąd art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.

Zarzut ten jest bezzasadny skoro według podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku powódka wykazała (udowodniła) przed sądem fakty molestowania, przyczynę molestowania (wiek i zadbany, atrakcyjny wygląd) oraz skutki, tak w zakresie naruszenie godności (poniżenie, upokorzenie), jak i zróżnicowania na jej niekorzyść sytuacji dotyczących sposobu (wykonywania zatrudnienia).

Nie dostrzegając zarzuczonego naruszenia należy wskazać ponadto na wyjaśnienia przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). W wyroku tym w szczególności wyjaśniono, że „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 13^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. EL 303 z 2.12.2000, s 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79)”.

Z przedstawionych przyczyn, uznając, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

=====