



Sygn. akt II PK 116/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krystyna Bednarczyk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa G. P.

przeciwko Instytutowi [...]

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 8 stycznia 2008 r.,

na skutek skargi kasacyjnej pełnomocnika powódki radcy prawnego A. S. od

wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia

30 listopada 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2006 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo G. P. przeciwko Instytutowi [...] o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Podstawą żądania było dyskryminowanie powódki z uwagi na płeć, wiek i stan rodzinny, co przejawiało się w znacznej dysproporcji w zarobkach (płaca powódki wynosiła 58% średniego wynagrodzenia pracowników) oraz w zaniechaniu skierowania powódki na szkolenie, z którego skorzystali pozostali pracownicy. Oceniając to żądanie Sąd Rejonowy uznał, że różnicując sytuację powódki w zakresie wysokości wynagrodzenia, czy też kierowania na szkolenia pozwany zastosował dopuszczalne prawnie kryteria pozytywne i nie zastosował zakazanych prawem kryteriów negatywnych. Odnosząc się do kierowania przez pozwanego pracownika na szkolenia należy zauważyć, iż powódka nie była jedyną osobą, która nie uczestniczyła w takim szkoleniu. Nadto działanie pracodawcy miało charakter jednostkowy, albowiem tylko raz nie dopuszczono powódki do odbycia takiego szkolenia. Nie mamy zatem do czynienia z intensyfikacją niekorzystnych dla powódki działań, które pozwalałyby przyjąć gorsze jej potraktowanie aniżeli pozostałych pracowników. Analizując zróżnicowanie wynagrodzenia powódki w stosunku do pozostałych pracowników, którzy mieli wyższe stawki wynagrodzenia, należy mieć na uwadze, iż ze względu na dość częste przebywanie powódki na urloпах wychowawczych w okresie od 1999 r. do 2003 r. pozwany był praktycznie pozbawiony możliwości obiektywnej oceny pracy powódki i podwyższenia jej wynagrodzenia.

Apelacja powódki od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2006 r. Sąd Okręgowy stwierdził, iż „zarzuty i argumenty apelacji nie uzasadniają twierdzenia, że orzeczenie Sądu Rejonowego, którym oddalono powództwo powódki G. P. skierowane przeciwko stronie pozwanej Instytutowi [...] o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania będącego skutkiem dyskryminacji jest wadliwe i narusza przepisy prawa, co uzasadniałoby apelację, Ocena zarzutów apelacji sprowadza się do stwierdzenia, czy strona pozwana mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy w stosunku do powódki naruszyła zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w wyniku dyskryminacji powódki i innych przejawów naruszenia przez

pozwanego tej zasady, co skutkowałoby jej skuteczne roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania na podstawie przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. Jak wynika z niebudzącego wątpliwości stanu faktycznego ustalonego w toku prawidłowo przeprowadzonego przewodu sądowego strona pozwana swoje obowiązki pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie określonym w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wykonywała właściwie. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i motywy zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że strona pozwana nie stosowała wobec powódki żadnej z form dyskryminacji, gdyż nie różnicowała jej sytuacji w oparciu o kryteria nieuzasadnione. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało bowiem, że różnicując sytuację powódki w zakresie wynagrodzenia czy też dostępu do szkolenia pozwana nie zastosowała zakazanych prawem kryteriów negatywnych. Dotyczyło to też kwestii nawiązania i rozwiązania z powódką umowy o pracę. Z tych względów powódka nie miała skutecznego roszczenia o zasądzenia na jej rzecz odszkodowania wynikającego z przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p.”

Od tego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Pierwszą podstawą jest naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polegające na uznaniu, że „pominięcie powódki w ważnym szkoleniu zawodowym nie jest dyskryminacją w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, gdy jest jednorazowe (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 3 k.p.); niewystąpienie pracownika o podwyżkę uprawnia pracodawcę do utrzymywania jego wynagrodzenia na rażąco niskim poziomie w porównaniu do innych pracowników o takich samych kwalifikacjach i nie jest dyskryminacją w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 oraz art. 18<sup>3c</sup> k.p.; skuteczne dochodzenie roszczenia przywrócenia do pracy po bezprawnym i dyskryminującym zwolnieniu pracownika ogranicza, czy wręcz wyłącza możliwość dochodzenia odszkodowania za dyskryminację w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.)”.W uzasadnieniu tej podstawy powódka podniosła, że wbrew stwierdzeniom obu Sądów pozwany stosował kryteria dyskryminacyjne w stosunku do powódki przyznając jej wynagrodzenie na poziomie połowy średniego wynagrodzenia

pozostałych pracowników, pomimo że miała podobne kwalifikacje jak oni. Nowozatrudnieni, młodzi i bez żadnego stażu pracy pracownicy otrzymywali wyższe pensje od powódki. Okresem, którego dotyczy roszczenie o dyskryminację w zakresie wynagradzania, był głównie rok 2005. Cały ten czas powódka była obecna w pracy i nie miała żadnych zwolnień lekarskich. W tym też roku zatrudnieni byli nowi pracownicy, dla których w krótszym czasie pozwany znajdował możliwości oceny i podwyższenia płacy. Skoro pozwany dostrzegał potrzebę podwyższania innym pracownikom pensji oraz godziwego wynagradzania nowoprzyjętych pracowników, to można było uznać, że utrzymywanie wynagrodzenia powódki na najniższym możliwym poziomie było celowe. Powódka uznaje za dyskryminację to, że jako jedyny inżynier w pracowni nieposiadający aktualnych uprawnień zawodowych SEP, nie została przewidziana do szkolenia SEP, które odbyło się w marcu 2005 r. Uprawnienia te uzyskali wszyscy inżynierowie pracowni z wyjątkiem powódki. Powódka w poprzednim okresie, kiedy nie była jeszcze przez pozwanego dyskryminowana, takie uprawnienia uzyskiwała (w 1993 r.). Fakt, że szkolenie miało miejsce wkrótce po przywróceniu powódki do pracy na mocy wyroku sądu, dowodzi, iż pozwany dyskryminując powódkę zamierzał zbojkotować ten wyrok. Nie wiązał więc z powódką planów na przyszłość.

Drugą podstawą skargi jest naruszenie przepisów postępowania – art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Uzasadniając tę podstawę skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy nie rozważył wszechstronnie zebranego materiału a w uzasadnieniu wyroku nie można znaleźć elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Wprawdzie zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie mogą być uwzględnione, gdyż zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.) a wady uzasadnienia wyroku z reguły nie mają wpływu na wynik sprawy przesądzony przed sporządzeniem uzasadnienia, jednak należy stwierdzić, że zarzucane w skardze uchybienia w tym zakresie są ewidentne. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, które zostało zacytowane w całości, nie odpowiada wymaganiom określonym w art. 328 §1 k.p.c., gdyż nie zawiera ani wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia,

ani wyjaśnienia podstawy prawnej. Nie wskazuje się w nim faktów, które Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione. Ze stwierdzenia, iż Sąd ten podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji można się tylko domyślać, że twierdzenia powódki co do tego, że pozwany przyznawał jej wynagrodzenie rażąco niskie w porównaniu z innymi pracownikami i że nie kierował jej na szkolenie podnoszące kwalifikacje, zostały uznane za prawdziwe. Jednakże nie stanowi to zdaniem Sądu Okręgowego podstawy do zastosowania art. 18<sup>3d</sup> k.p., gdyż „różnicując sytuację powódki w zakresie wynagrodzenia czy też dostępu do szkolenia pozwana nie zastosowała zakazanych prawem kryteriów negatywnych”. Ocena prawna żądania powódki została dokonana wyłącznie w oparciu o przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p., określający prawo do odszkodowania pracownika, wobec którego pracodawca narusza zasadę równego traktowania. Nie dokonano natomiast żadnej analizy przepisów traktujących o naruszeniu zasady równego traktowania.

W tym kontekście trafny jest zarzut błędnej wykładni art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. Na podstawie tego przepisu za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 (między innymi ze względu na płeć i na wiek), którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Powódka powołuje się na to, że niekorzystne ukształtowanie jej wynagrodzenia i pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach było wynikiem dyskryminowania jej ze względu na płeć, wiek i stan rodzinny (pięcioro dzieci). Jest naruszeniem zasady równego traktowania przyznanie ze względu między innymi na płeć lub wiek 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 (OSNAP i US 1998 nr 12, poz. 360). Różnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne. Fakty przemawiające za zastosowaniem

względów obiektywnych musi udowodnić pracodawca. Z lakonicznego uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby fakty takie zostały przez pozwanego udowodnione, w tym zakresie Sąd Okręgowy posługuje się wyłącznie ogólnikami. Natomiast Sąd pierwszej instancji nie wskazał przyczyny pominięcia powódki przy kierowaniu pracowników na szkolenia uznając, że jednorazowy fakt nie jest przejawem nierównego traktowania pracowników. Trudno ustosunkować się do prawidłowości tego poglądu w sytuacji, gdy nie dokonano w ogóle porównania traktowania powódki w tym zakresie z traktowaniem pozostałych pracowników ani nie ustalono jakie przyczyny zadecydowały o pominięciu powódki. W zakresie niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia powódki Sąd pierwszej instancji powołuje się na korzystanie przez nią z urlopów wychowawczych. Gdyby była to wyłączna przyczyna pominięcia powódki przy awansowaniu, można mówić o nierównym traktowaniu, gdyż korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowywaniem dziecka (art. 186 k.p.) nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników. Ogólnikowe stwierdzenia zawarte w zaskarżonym wyroku nie wystarczają do uznania, że pozwany nie naruszył określonej w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zasady równego traktowania pracowników.

Uwzględniając zarzut naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

/tp/