

**Wyrok z dnia 3 września 2010 r.**

**I PK 72/10**

**Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne”.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 września 2010 r. sprawy z powództwa Krzysztofa Ś. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej „G.” Spółce z o.o. w A. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach z dnia 8 grudnia 2009 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną,
- 2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powód Krzysztof Ś. domagał się od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej G. Spółki z o.o. w A. odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że będąc od wielu lat zatrudnionym w pozwanej Spółce, począwszy od 1 stycznia 2005 r. doznał ze strony pracodawcy szeregu działań dyskryminujących jego osobę, wyczerpujących znamiona art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> k.p. w szczególności: - od 1 stycznia 2005 r. pracodawca przyznał wyższe wynagrodzenie za pracę głównej księgowej, pomimo że do tej daty wynagrodzenie za pracę na stanowisku powoda było zawsze równe wynagrodzeniu za pracę głównej księgowej; - od 1 lipca 2005 r. wprowadzono w pozwanej Spółce zmiany organizacyjne, polega-

jące jedynie na likwidacji jego dotychczasowego stanowiska i powierzeniu mu nowego stanowiska głównego specjalisty, co wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia za pracę i było podyktowane chęcią odsunięcia go od istotnych spraw Spółki; - w okresie od 1 lipca 2005 r. do lipca 2008 r. powód otrzymywał procentowo niższe podwyżki wynagrodzenia za pracę niż inni pracownicy pozwanego; - w 2006 r. odmówiono powodowi dofinansowania podjętych przez niego studiów podyplomowych, a głównej księgowej, wcześniej, dofinansowano studia licencjackie, łącznie ze zwrotem kosztów za dojazdy i noclegi w hotelach. W związku z powyższym powód nie miał równego dostępu do podnoszenia kwalifikacji zawodowych; - powodowi wypłacano zaniżone wynagrodzenie za pracę w stosunku do wynagrodzeń za pracę na równorzędnych do jego stanowiskach pracy.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach z dnia 11 września 2009 r. oddalającego powództwo. Sąd drugiej instancji podzielił przyjętą podstawę faktyczną oraz podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji, które przedstawiają się następująco. Powód jest zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 1 stycznia 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 1 listopada 1993 r. powód objął stanowisko zastępcy dyrektora pozwanego, przekształcone następnie w stanowisko zastępcy dyrektora do spraw eksploatacji. W dniu 29 czerwca 2005 r. powód zawarł z pracodawcą porozumienie w przedmiocie zmiany z dniem 1 lipca 2005 r. warunków pracy i płacy. Zgodnie z treścią tego porozumienia z dniem 1 lipca 2005 r. powód objął stanowisko głównego specjalisty do spraw eksploatacji. Wynagrodzenie za pracę powoda zostało ustalone na kwotę 4.020 zł oraz przewidziano premię regulaminową według XVIII kategorii zaszerogowania na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego. Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powoda było wynikiem zmian w regulaminie organizacyjnym Spółki. W dniu 28 czerwca 2005 r. Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w przedmiocie zmiany regulaminu organizacyjnego Spółki w ten sposób, że zostało zlikwidowane stanowisko zastępcy dyrektora. Zmiany organizacyjne w pozwanej Spółce wiązały się także ze zmianą zakresu obowiązków innego pracownika pozwanego - Artura S. Artur S. jest zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty do spraw technicznych. Stanowisko specjali-

sty do spraw technicznych jest stanowiskiem równorzędnym i porównywalnym do stanowiska specjalisty do spraw eksploatacji w strukturze pozwanego zakładu pracy. Z dniem 29 lipca 2005 r. dyrektor pozwanego udzielił Arturowi S. pełnomocnictwa do zastępowania dyrektora podczas nieobecności, a z dniem 1 września 2005 r. udzielił Arturowi S. prokury. Wobec zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych Artura S. jego wynagrodzenie za pracę wzrosło z 4.300 zł miesięcznie do 5.000 zł miesięcznie według XVIII kategorii zaszeregowania na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy. W strukturze pracowników umysłowych pozwanego wynagrodzenie za pracę powoda jest trzecim co do wysokości wynagrodzeniem za pracę po wynagrodzeniu za pracę głównej księgowej i specjalisty do spraw technicznych Artura S. Powód w 2007 r. ukończył podyplomowe studia w zakresie ciepłownictwa i ogrzewnictwa z *auditingiem* energetycznym. Powód w dniu 28 grudnia 2006 r. zwrócił się do pracodawcy o dofinansowanie studiów podyplomowych. W dniu 2 stycznia 2007 r. otrzymał od pracodawcy informację, że nie dofinansowuje on studiów dla pracowników.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w stosunku do powoda nie nastąpiło niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę i warunków zatrudnienia. Okoliczności odwołania powoda ze stanowiska zastępcy dyrektora - po likwidacji tego stanowiska pracy - i ustanowienie niejako w to miejsce prokury, z udzieleniem jej Arturowi S., którego wynagrodzenie z tego tytułu wzrosło, natomiast wynagrodzenie powoda uległo obniżeniu, nie decydują o nierównym traktowaniu pracowników. Pracodawca ma prawo doboru pracowników na kierownicze i odpowiedzialne stanowiska w zakładzie pracy, ma też prawo do stosownej organizacji pracy i wewnętrznej struktury organizacyjnej. Jeżeli pozwana Spółka uznała, że należy zlikwidować stanowisko zastępcy dyrektora i w to miejsce niejako ustanowić prokurę, to miała do tego prawo. W związku z tym miała prawo odwołać powoda z funkcji zastępcy dyrektora przez wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy i powołać ostatecznie na stanowisko prokurenta inną osobę. Powierzenie powodowi innych obowiązków niż zastępca dyrektora i to w wyniku zgodnego porozumienia stron zmieniającego warunki pracy i płacy powoda, nie może być uznane za nierówne traktowanie. Nie było nierównego traktowania powoda w sferze wynagrodzenia. Obniżenie wynagrodzenia powoda wiązało się bowiem ze zmianą zakresu jego obowiązków. Przestał on pełnić obowiązki zastępcy dyrektora, zostając głównym specjalistą do spraw eksploatacji. Wynagrodzenie prokurenta Artura S. mogło być wyższe

niż powoda, zatrudnionego na porównywalnym stanowisku pracy, ponieważ zakres obowiązków Artura S., jako głównego specjalisty do spraw technicznych i prokurenta, był znacznie większy.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku co do braku podstawy prawnej nakazującej pozwanemu pracodawcy zwrot kosztów studiów podyplomowych, podjętych przez powoda. W pozwanej Spółce jedna osoba, począwszy od 1996 r. (główna księgowa Marzena C.), uzyskała zwrot kosztów studiów, co było podyktowane szczególnymi, obiektywnymi potrzebami pracodawcy, tj. zamiarem zatrudnienia jej na stanowisku kierownika działu księgowości, którego nie mogłaby pełnić bez ukończonych studiów wyższych. Od ponad dwunastu lat pozwany pracodawca nie zwrócił kosztów studiów żadnemu innemu pracownikowi. Brak jest wobec tego jakichkolwiek dowodów na to, aby także w tej płaszczyźnie powód był dyskryminowany i miała miejsce sytuacja określona w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.

Sąd drugiej instancji podzielił także stanowisko Sądu pierwszej instancji co do bezzasadności zarzutu dyskryminacji opartego na przepisie art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 3 k.p. w zakresie ograniczenia powodowi dostępu do szkoleń. W spornym okresie powód uczestniczył bowiem w szesnastu szkoleniach poza siedzibą zakładu pracy, a Artur S., zatrudniony na porównywalnym do powoda stanowisku pracy, jedynie w dwunastu szkoleniach.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że ciężar dowodu w zakresie działań dyskryminujących pracownika, spoczywa - w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie - na pracowniku. Dopiero wykazanie takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył skargą kasacyjną powód. Skargę oparto tylko na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), w ramach której zarzucono: 1) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1, 2 i 3 k.p., przez przyjęcie w sprawie, że „degradacja powoda i odmowa sfinansowania przez pracodawcę poniesionych przez niego kosztów studiów podyplomowych miała podłoże wewnętrznych decyzji organizacyjnych, w które Sąd nie powinien ingerować, w związku z czym przepisy o dyskryminacji pracowników nie mogą mieć zastosowania

gdy tymczasem powyżej wskazane okoliczności miały podłoże dyskryminacyjne”; 2) błędną wykładnię art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że kwestia ciężaru dowodu nie miała w sprawie istotnego znaczenia, ponieważ powód nie wykazał okoliczności dyskryminacyjnych, gdy tymczasem pracownik powinien wykazać jedynie, że nastąpiło zróżnicowanie sytuacji pracowników, a pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami; 3) art. 78 § 1 k.p., przez jego pominięcie przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Według skarżącego ukształtowanie wynagrodzenia powoda przez pozwanego z pominięciem zasad określonych we wskazanym przepisie, przy istnieniu ekonomicznych możliwości pozwanej, uprawdopodobnia stawiane zarzuty dyskryminacyjne.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje i kosztami zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym; alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sprawę niniejszą wynikającą ze skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy - stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. - rozpoznał w granicach podstawy skargi sprecyzowanej zarzutami błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania wskazanych przepisów prawa materialnego. Nie ma racji skarżący w swej argumentacji przedstawionej podstawy, że zaskarżony wyrok opiera się na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego. Skarżący zarzuca w skardze naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.). Zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1, 2 i 3 k.p. opiera na założeniu, że Sąd w zaskarżonym wyroku przyjął, że degradacja powoda i odmowa sfinansowania przez pracodawcę poniesionych przez niego kosztów studiów podyplomowych miała podłoże wewnętrznych de-

cyzji organizacyjnych, w które Sąd nie powinien ingerować, i wobec tego przepisy o dyskryminacji pracowników nie mogą mieć zastosowania. Według skarżącego wskazane przez niego okoliczności miały "podłoże dyskryminacyjne". Tak skonstruowany materialnoprawny zarzut skargi kasacyjnej jest bezzasadny. Opiera się on bowiem na podstawieniu do wskazanych przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1, 2 i 3 k.p. twierdzeń faktycznych skarżącego, które są oderwane od ustaleń stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji ustalił, że zasadnicza zmiana w zakresie obowiązków pracowniczych powoda polegała na tym, że z dniem 1 lipca 2005 r. przestał on zastępować dyrektora pozwanego w czasie jego nieobecności i podejmować decyzje wynikające z kompetencji dyrektora, co wcześniej należało do jego podstawowych obowiązków jako pierwszego zastępcy dyrektora. Zmiana ta wynikała z uchwały Rady Nadzorczej pozwanej Spółki z dnia 28 czerwca 2005 r. w przedmiocie zmiany regulaminu organizacyjnego Spółki w ten sposób, że zostało zlikwidowane stanowisko zastępcy dyrektora. W dniu 29 czerwca 2005 r. powód zawarł z pracodawcą porozumienie w przedmiocie zmiany z dniem 1 lipca 2005 r. warunków pracy i płacy. Zgodnie z tym porozumieniem z dniem 1 lipca 2005 r. powód objął stanowisko głównego specjalisty do spraw eksploatacji. Powierzenie powodowi innych obowiązków niż zastępcy dyrektora i to w wyniku zgodnego porozumienia stron zmieniającego warunki pracy i płacy powoda, nie może być uznane za nierówne traktowanie. Ponadto w pozwanej Spółce jedna osoba, począwszy od 1996 r. (główna księgowa), uzyskała zwrot kosztów studiów, co było podyktowane szczególnymi, obiektywnymi potrzebami pracodawcy, tj. zamiarem zatrudnienia jej na stanowisku kierownika działu księgowości, którego nie mogłaby pełnić bez ukończonych studiów wyższych. Od ponad dwunastu lat pozwany pracodawca nie zwrócił kosztów studiów żadnemu innemu pracownikowi. Sąd drugiej instancji ustalił, że pracodawca nie naruszył wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu zarówno w odniesieniu do wynagrodzenia, jak i co do odmowy zwrotu kosztów podjętych przez powoda studiów podyplomowych. W kontekście takich ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji - wiążących Sąd Najwyższy stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. - skarżący bezzasadnie upatruje naruszenie wskazanych przez niego przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1, 2 i 3 k.p., opierając to naruszenia na podstawieniu twierdzeń faktycznych wykraczających poza podstawę faktyczną zaskarżonego niniejszą skargą kasacyjną wyroku Sądu drugiej instancji. Dodatkowo skarżący wprowadza oryginalną przyczynę dyskryminacji -

„podłoże dyskryminacyjne” - ale nie wskazuje przy tym na żadną z przyczyn dyskryminacji określonych w przepisach Kodeksu pracy.

Bezzasadny jest także zarzut błędnej wykładni art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. Uzasadniając ten zarzut skarżący twierdzi, że Sąd drugiej instancji przyjął, iż kwestia ciężaru dowodu nie miała w sprawie istotnego znaczenia, ponieważ powód nie wykazał okoliczności dyskryminacyjnych. Tymczasem - według skarżącego - pracownik powinien wykazać jedynie, że nastąpiło zróżnicowanie sytuacji pracowników, a pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Zarzut ten skarżący również opiera na twierdzeniu oderwanym od podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd ten ustalił bowiem, że nie było nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji powoda w stosunku do pracownika zatrudnionego na stanowisku porównywalnym do stanowiska powoda i w tak ustalonym stanie faktycznym powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego co do ciężaru dowodu w sprawach o nierówne traktowanie w zatrudnieniu, między innymi na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 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. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79).

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. Skarżący uzasadniając ten zarzut próbuje - w oderwaniu do wiążących ustaleń zaskarżonego wyroku (por. art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) - dokonać własnej oceny pracy, swoich kwalifikacji i wartości świadczonej przez siebie pracy. Zarzut ten skarżący opiera na twierdzeniach oderwanych od podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, w szczególności zaś ustalenia, że wynagrodzenie powoda jest trzecim co do wysokości wynagrodzeniem za pracę w pozwanej Spółce.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy - uznając bezzasadność podstawy skargi kasacyjnej - orzekł stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====