Wyrok z dnia 7 marca 2012 r.
II PK 161/11

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Jolanta Strusińska-Żukowska, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 marca 2012 r. sprawy z powództwa Teresy R. przeciwko S. Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 4 lutego 2011 r. […]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z 16 września 2010 r. (po ponownym rozpoznaniu sprawy) Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku zasądził od pozwanej S. Spółki z o.o. w G. na rzecz powódki Teresy R. kwotę 10.080 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 18 września 2006 r. powódka i pozwana zawarły umowę o pracę na czas określony do 19 września 2011 r. Powódka zatrudniona została na stanowisku asystentki stomatologicznej w wymiarze 5/8 etatu za wynagrodzeniem 770 zł brutto miesięcznie. W dniu 27 października 2008 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zgodnie zmieniły wymiar

czasu pracy powódki na pełen etat oraz wysokość wynagrodzenia na kwotę 2.000 zł brutto miesięcznie. Postanowienia aneksu weszły w życie w dniu 1 listopada 2008 r.

W 2006 r. oprócz powódki w gabinecie pozwanej Spółki przy ul. J. zatrudniona była jeszcze jedna asystentka stomatologa - Karolina S. - w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem w kwocie 449,60 zł brutto. Od 15 października 2007 r. zatrudniono kolejną asystentkę (Magdalenę S.) w wymiarze 3/4 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 702 zł brutto. Natomiast od 1 lutego 2007 r. zwiększono wynagrodzenie Karoliny S. do kwoty 1.000 zł. W 2008 r. zatrudniono kolejne asystentki stomatologa: Annę K. (2/3 etatu - 1.350 zł) , Ewelinę T. (3/5 etatu - 1.200 zł), Dagmarę S. (3/5 etatu - 1.200 zł), Hannę W., Krystynę K., Joannę R. i Sylwię G. z wynagrodzeniem przy pełnym wymiarze etatu 2.000 zł brutto. Magdalenie S. zwiększono wynagrodzenie do kwoty 845 zł. Powódka wykonywała swoją pracę w gabinecie stomatologicznym pozwanej przy ul. Ż.K. w G. Zajmowała się pomocą dentystyczną zatrudnionym tam lekarzom - stomatologom. Osobą sprawującą bezpośredni nadzór nad pracą powódki była Gabriela B., która kierowała gabinetem pozwanej Spółki przy ul. Ż.K. w G. Powódka współpracowała przede wszystkim z lekarzem Marceliną W., ale również z Anną N. i Małgorzatą O. Marcelina W., która przyjaźniła się z powódką na gruncie prywatnym, nie miała zastrzeżeń do jej pracy powódki, aczkolwiek zwracała jej uwagę na pewne niedociągnięcia w pracy. Pozostali lekarze mieli szereg zastrzeżeń do pracy powódki. Powódka na początku bardzo często spóźniała się do pracy (około 5-10 minut), poza tym zachowywała się w sposób infantylny, tzn. śmiała się ze współpracowników, komentowała niektóre sytuacje w sposób niedopuszczalny (z podtekstem erotycznym), zachowywała się głośno. Jakość wykonywanej przez powódkę pracy była również niezadowalająca, a jeżeli lekarz zwracał jej uwagę, reagowała nerwowo. Nie potrafiła przyznać się do błędu, obrażała się na sprzątaczki, lekarzy, koleżanki z pracy. Powódka nie potrafiła prawidłowo wyczyścić sprzętu dentystycznego, nie potrafiła mieszać masy wyciskowej, prawidłowo sporządzić odpowiedniej ilości lekarstwa, zgrzać pakietów z narzędziami. Powódka nie przyjmowała do siebie żadnych uwag dotyczących jej pracy, szczególnie od doświadczonej asystentki Gabrieli B. Lekarz Małgorzata O. często zwracała powódce uwagę na niedoczyszczony sprzęt stomatologiczny, nieodbieranie telefonów, na co powódka się obrażała. Te uwagi w stosunku do pracy powódki lekarz Małgorzata O. zgłosiła prezesowi pozwanej. Ustalono ponadto, że powódka komentowała, kto się z kim przyjaźni i dlaczego, również mówiła, kto jej zdaniem jest sympatyczny, a kto nie, wypowiadała się w sposób wulgarny na tematy

osobiste lekarzy oraz asystentki Gabrieli B. Powódka twierdziła, że w pracy są dwa obozy, które się nie lubią i zwalczają. Szczególnie powódka nie lubiła uwag merytorycznych na temat jakości wykonywanej przez nią pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w sprawie doszło do dyskryminacji bezpośredniej w kwestii prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, natomiast roszczenie o zadośćuczynienie za stosowanie wobec powódki mobbingu jest niezasadne. Z tych przyczyn zasądził odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w części uwzględniającej powództwo. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Gdańsku w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 4 lutego 2011 r. oddalił apelację. Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne, podkreślając, że Sąd Rejonowy dokonał szerokiej, wnikliwej i zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego materiału dowodowego.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zauważył, że na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy uznać, że pozwany pracodawca naruszył obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia za pracę świadczoną przez powódkę. Powódka uprawdopodobniła bowiem zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, wskazując na wysokość wynagrodzenia poszczególnych osób pracujących u pozwanego. Natomiast pozwany pracodawca nie wykazał, że różnicując wynagrodzenia pracowników kierował się obiektywnymi przyczynami. Pozwany w apelacji wskazał na możliwość zróżnicowania wynagrodzenia powódki i innych asystentek stomatologicznych z uwagi na kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, natężenie pracy w innych gabinetach, jednakże Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca nie wykazał, w jaki sposób wymienione przez niego elementy, tj. staż pracy, wykształcenie, zakres wykonywanej pracy, jej efektywność, wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników.

Sąd Okręgowy wskazał także, że przewidziane art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} k.p.,

w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę.

Wyrok ten został zaskarżony przez stronę pozwaną skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie, mimo że apelacja pozwanej jest w całości zasadna; art. 386 § 1 oraz § 4 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanej jest zasadna i zachodziły podstawy do zmiany orzeczenia Sądu pierwszej instancji przez Sąd Okręgowy bądź ewentualnie do przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy. Skarżąca podniosła także zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 18^{3a} § 3 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie (błąd w subsumcji) wynikające z błędnego podciągnięcia ustalonego stanu faktycznego pod ten przepis prawny i w konsekwencji wadliwe określenie skutków prawnych wynikających z przyjęcia, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią w zatrudnieniu, pomimo że „dyskryminacja bezpośrednia" oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na cechy lub właściwości dotyczące ich osobiście lub istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w § 1 art. 18^{3a} k.p., w porównaniu do pracowników, którzy takich cech lub właściwości nie posiadają Inaczej rzecz ujmując, dyskryminacją bezpośrednią jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów, co oznacza, że zarzut dyskryminacji wymagał wskazania przez powódkę przyczyny, ze względu na którą uważa ona, że dopuszczono się wobec niej aktu dyskryminacji, a której powódka nie podała w toku procesu, poza tym pominięcie przez Sąd drugiej instancji okoliczności, że akt dyskryminacji bezpośredniej może być popełniony przez pracodawcę tylko i wyłącznie z winy umyślnej, z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym, a tego pozwanej nie tylko nie udowodniono, ale nawet nie zarzucono; art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że powódka wykonywała jednakową pracę, jednakowej wartości co pozostałe asystentki stomatologiczne, pomimo że Sąd pierwszej instancji ustalił w sposób niebudzący wątpliwości, a Sąd drugiej instancji przyjął te ustalenia za własne, że powódka wykonywała swoją pracę w sposób minimalistyczny oraz niedbały, a tym samym nie wykonywała ona pracy jednakowej oraz art. 18^{3b} § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że doszło do przejścia ciężaru dowodu i pozwany był zobowiązany wykazać, że różnicując sy-

tuację finansową powódki kierował się obiektywnymi przesłankami, chociaż powódka nawet nie uprawdopodobniła zarzutu dyskryminacji, bowiem nie podała przyczyny, ze względu na którą uważa ona, że dopuszczono się wobec niej aktu dyskryminacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie art. 19 dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladami orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z dnia 31 marca 1981 r., C-96/80 w sprawie J. P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.; z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der Österreichischen Postsparkasse AG), również Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; oraz z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, oraz z 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548).

Powódka, dochodząc zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Spółki odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę, powinna udowodnić, że spełniała jedną z wymienionych w art. 18^{3c} § 1 k.p. cech istotnych w takim samym stopniu jak wskazywani porównawczo pracownicy, a mimo to była traktowana w sferze płacowej gorzej od nich. W razie skutecznego przeprowadzenia tego rodzaju dowodu, to pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powódki i pozostałych asystentek stomatologicznych kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji.

Jednakże w przedmiotowej sprawie to nie rozkład ciężaru dowodu ma kluczowe znaczenie, ale prawidłowe zastosowanie art. 18^{3c} k.p. Według niego, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o

jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). O ile zatem ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia „pracy o jednakowej wartości", o tyle nie wyjaśnił wprost, jak należy rozumieć termin „jednakowa praca". W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Zwykle do stanowiska pracy przypisany jest rodzaj pracy wymagający określonych kwalifikacji. W istocie zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy", ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią one dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), akceptowane również w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Sąd drugiej instancji (za Sądem pierwszej instancji) uznał, że powódka, zatrudniona na stanowisku asystentki stomatologicznej, wykonywała taką samą (jednakową) pracę jak pozostali pracownicy zatrudnieni przez stronę pozwaną na tych samych stanowiskach. Porównanie wykonywanych prac dokonane zostało wyłącznie na podstawie analogii zajmowanych stanowisk pracy, bo nic innego nie wynika z

przedstawionych motywów rozstrzygnięcia. Co więcej, Sąd drugiej instancji przyjął, że pracodawca (zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu) nie wykazał, w jaki sposób staż pracy, wykształcenie, zakres wykonywanej pracy, jej efektywność wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników, ignorując przejęte od Sądu pierwszej instancji ustalenia, z których wynikało chociażby, że: „jakość wykonywanej przez powódkę pracy była również niezadowalająca, a jeżeli lekarz zwracał jej uwagę, powódka reagowała nerwowo, nie potrafiła przyznać się do błędu (…). Powódka nie potrafiła prawidłowo wyczyścić sprzętu dentystycznego, nie potrafiła mieszać masy wyciskowej, prawidłowo sporządzić odpowiedniej ilości lekarstwa, zgrzać pakietów z narzędziami”. Te zaś okoliczności stawiają pod znakiem zapytania tezę o wykonywaniu przez powódkę jednakowej pracy w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach asystentek stomatologicznych, na co strona skarżąca zwracała uwagę w apelacji.

Zasadnie zatem skarżąca zarzuca naruszenie art. 18^{3c} § 1 k.p. W konsekwencji usprawiedliwioną podstawę ma także zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 3 k.p.c. i art. 18^{3b} § 1 k.p., gdyż stwierdzenie dyskryminacji pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę wymaga w pierwszej kolejności rozstrzygnięcia kwestii podstawowej, a mianowicie wyjaśnienia, czy zarobki tego pracownika oraz pozostałych pracowników (wskazywane porównawczo) dotyczą jednakowej pracy w przedstawionym wyżej rozumieniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398^{15} § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398^{21} k.p.c.

==========