



Sygn. akt I PK 206/11

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko PKP Cargo Spółce Akcyjnej Centralnemu Zakładowi Spółki w Ł.  
o odprawę, nagrodę jubileuszową, wyrównanie wynagrodzenia,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2012 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 10 marca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Powód M. K. domagał się od pozwanego PKP Cargo SA Centralnego Zakładu Spółki odprawy, nagrody jubileuszowej oraz wyrównania wynagrodzenia w związku z dyskryminacją.

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2010 r., Sąd Okręgowy oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powód był pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 10 sierpnia 1984 r. jako odprawiacz pociągów. Tożsame stanowiska zajmowali F. P. i K. K. (zatrudnieni odpowiednio od 1974 r. i 1978 r.). Powód wraz z oboma wymienionymi pracownikami a także 7 innymi osobami otrzymał w 2008 r. podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 250 zł. Spośród innych pracowników 7 otrzymało podwyżkę 200 zł a 6 innych w ogóle nie otrzymało podwyżki. Powód nie wyróżniał się niczym jako pracownik.

W planie naprawczym pozwanego na 2009 rok przewidywano rozwiązywanie stosunków pracy, aczkolwiek nie w ramach zwolnień grupowych. W lutym 2009 r. zarząd pozwanego i związku zawodowe ustaliły, że nie dojdzie do zwolnień grupowych.

W dniu 24 marca 2009 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 kwietnia 2009 r. Przyznano mu odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia i odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – z powodu konieczności zmniejszenia zatrudnienia. Razem z powodem wypowiedzenia otrzymało 25 innych pracowników w ramach zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W maju 2009 r. zarząd pozwanego podjął działania w celu zainicjowania programu dobrowolnych odejść. Program ten został uzgodniony z działającymi u pozwanego związkami zawodowymi z dnia 22 maja 2009 r. Zgodnie z tym programem odchodzący pracownicy mieli mieć prawo do odszkodowania za przysługujący im okres wypowiedzenia, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, dodatkowej odprawy w kwocie 15.000 zł, odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej.

Żądania wyrównania wynagrodzenia Sąd Rejonowy nie uwzględnił w pierwszej kolejności z tej przyczyny, że powód nie wskazał powodu dla którego miałby być dyskryminowany. Odnośnie nagrody jubileuszowej wskazał, że prawo

do niej powód nabyłby w okresie, o który skrócono okres wypowiedzenia. Odszkodowanie przyznane za ten okres nie wydłuża jednak okresu wypowiedzenia ani nie stwarza fikcji istnienia stosunku pracy. Ponadto Sąd wskazał, że ponieważ z powodem rozwiązano stosunek pracy przed wprowadzeniem programu dobrowolnych odejść, to nie może z tego programu czerpać żadnych korzyści i wywodzić roszczeń. W konsekwencji Sąd nie dopatrył się dyskryminacji powoda oddalając powództwo w całości.

Apelację powoda od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 10 marca 2011 r. Sąd zaaprobował i uznał za własne ustalenia faktyczne poczynione w I instancji. Podzielił także ocenę materiału dowodowego. W zakresie oceny prawnej Sąd zwrócił uwagę na odmienność rozwiązania stosunku pracy z powodem w stosunku do zwolnień dokonywanych po 22 maja 2009 r. W jego przypadku chodziło o zwolnienia na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, zwolnienia (dobrowolne) do których się on porównywał miały zaś formę grupową. Fakt, że pracodawca po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem wprowadził procedurę dobrowolnych odejść nie świadczy o dyskryminacji i nie uprawnia powoda do żądania uprawnień analogicznych jak później przyznane pracownikom.

Odnosząc się natomiast do żądania wyrównania wynagrodzenia Sąd uznał, że różnica między powodem a innymi pracownikami daje się wyjaśnić w świetle np. kryterium stażowego, albowiem osoby, do których powód się porównywał dysponowały wyższym stażem pracy. Ponadto ustalono, że powód jako pracownik nie wyróżniał się spośród innych.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając Sądowi Okręgowemu:

a/ naruszenie art. 32 Konstytucji RP, art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 1, § 2 i § 4 k.p. oraz art. 8 k.p. przez przyjęcie, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w oparciu o porozumienie negocjowane i przygotowywane w okresie, kiedy powód pozostawał w stosunku pracy, sfinalizowane zaś po tym momencie, nie narusza zasady równego traktowania pracownika,

b/ naruszenie art. 32 Konstytucji RP, art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 78 k.p. przez przyjęcie, że dopuszczalne jest swobodne różnicowanie wynagrodzenia osób wykonujących pracę na takim samym stanowisku przez pracodawcę oraz, że wystarczająca jest w tej mierze uznaniowość pracodawcy,

c/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 i art. 382 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie,

d/ art. 243 k.p.c. w zw. z art. 6 k.p.c. przez przyjęcie, że powód nie udowodnił dyskryminacji w sposób dostateczny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnienia co skutkowało jej oddaleniem przez Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy nie dopatruje się w żadnym przypadku dyskryminacji powoda, która uzasadniałaby występowanie przeciwko pozwanej spółce z roszczeniami pieniężnymi.

W pierwszej kolejności powód zarzucił pozwanemu dyskryminację w zakresie warunków rozwiązania z nim stosunku pracy. Aby rozprawić się z tym zarzutem wypada zanalizować, jakie okoliczności uznaje za dyskryminację strona powodowa. Jak wynika z treści skargi kasacyjnej powód upatruje dyskryminacji w tym, że w warunkach złej sytuacji finansowej pozwanego najpierw rozwiązano z nim stosunek pracy na określonych warunkach, a następnie, kilka miesięcy później wprowadzono program dobrowolnych odejść, zawierający korzystniejsze warunki rozstania.

W tym stanie faktycznym powód upatruje dyskryminacji pośredniej, stawiając zarzut naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. Istotę tej postaci dyskryminacji wyjaśnić wypada następująco. Ochroną objęte są na podstawie tego przepisu przypadki, w których pracodawca wprowadza pewne kryterium różnicowania pracowników. Wydaje się, że kryterium to ma charakter obiektywny. Niemniej jednak skutek jego zastosowania wszyscy lub znaczna ilość pracowników należących do określonej grupy znajduje się w sytuacji szczególnie niekorzystnej lub występują względem innych pracowników szczególnie niekorzystne dysproporcje. Ustawodawca

wymaga przy tym (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.) by chodziło o grupę, która charakteryzuje się jedną (bądź większą ilością) cech wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Innymi słowy niedozwolone okazuje się wyszukiwanie pozornie neutralnego kryterium, które prowadzi w istocie do pokrzywdzenia grupy wyodrębnionej ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność itp. Aby wykazać, że doszło do dyskryminacji pośredniej należy zatem po pierwsze wykazać, że istnieje tak określona grupa pracowników, grupa w której większość (lub wszystkich członków) da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie - że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium.

Wprawdzie, jak wynika z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. katalog tych cech pozostaje otwarty, to jednak do strony, która twierdzi, że padła ofiarą dyskryminacji pośredniej należy wykazanie (przynajmniej uprawdopodobnienie), jaka była to cecha. Powód nie wskazał żadnej cechy, która łączyłaby go z innymi osobami, równocześnie z którymi otrzymał wypowiedzenie, cechy, która stanowiłaby podstawę dyskryminacji pośredniej. W konsekwencji zarzuty wadliwego zastosowania przepisów prawa procesowego, w świetle których sądy powszechne stwierdziły, że powód nie wykazał dyskryminacji, nie mają racji bytu.

Niezależnie od powyższego, na przedstawiony przez skarżącego problem można i należy spojrzeć z perspektywy istoty samego zjawiska dyskryminacji, niezależnie od tego, czy ma ona formę dyskryminacji pośredniej czy bezpośredniej. Stanowi ją, nieuzasadnione obiektywnymi powodami, zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika względem innych pracowników. Owo zróżnicowanie to w istocie dwa fakty – sytuacja faktyczna pracownika dyskryminowanego i sytuacja faktyczna innego pracownika lub pracowników. Owe dwa fakty należy porównywać co do zasady w tym samym horyzoncie czasowym (gdy pracownik jest traktowany gorzej niż inny pracownik jest lub byłby traktowany, art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.). Warto przy tym zwrócić uwagę na wadliwą redakcję art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p., w której używa się zwrotu że dyskryminacja polega na tym, że pracownika „mógłby być traktowany” gorzej niż inni pracownicy. Takie ujęcie zdaje się sugerować, że ta postać dyskryminacji nie stanowi faktu, a możliwa jest tzw. dyskryminacja hipotetyczna (tak zjawisko to ujmuje M. T. Romer, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 171, nie dokonując jednak dalszej jego oceny). Taka postać dyskryminacji nie ma racji bytu. Stanowi ona

zupełnie wadliwą transpozycję europejskich przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w dyrektywach. I tak dla przykładu wypada przywołać definicję dyskryminacji przyjętą w Dyrektywie 2000/78 (art. 2 ust. 2 lit. a), z której wynika, że dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn jest traktowany mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę. W ten zresztą sposób proponuje się wyklądać art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. w literaturze (M. Wandzel w: *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 74), co pozostaje najzupełniej zrozumiałe, albowiem jego dosłowna treść rodzi wnioski absurdalne.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy można byłoby stwierdzić, że powód był dyskryminowany w zakresie warunków rozwiązania stosunku pracy, gdyby wykazał, że inni pracownicy, z którymi równocześnie rozwiązano stosunki pracy byli traktowani lepiej niż on, gdyby wykazał, że wcześniej dokonano zwolnień na warunkach korzystniejszych albo gdyby udowodnił, że komu innemu przyznano by lepsze warunki finansowe rozstania niż jemu. Do tego oczywiście ze strony pracodawcy wymagane byłoby udowodnienie, że nie kierował się zobiektywizowanymi powodami różnicowania.

W stanie faktycznym sprawy nie ustalono, by wcześniej pracodawca proponował lepsze warunki rozstania. Powodowi i innym osobom, które równocześnie z nim otrzymały wypowiedzenia, nie zaproponowano różnych warunków – wszyscy otrzymali świadczenia na podstawie jednolitych kryteriów. Nie udowodnił także powód, że gdyby rozwiązano stosunek pracy z kimś innymi niż z nim, otrzymałby większą ilość świadczeń lub świadczenia wyższe.

Zarzuty powoda wywodzą się natomiast w istocie z faktu, że po ustaniu jego stosunku pracy pracodawca wprowadził nowe warunki rozwiązywania stosunków pracy. Nie ma tu jednak mowy o dyskryminacji z przedstawionych wyżej względów. Nie można bowiem oceniać sytuacji na moment wprowadzenia programu dobrowolnych odejść. W tym momencie powód nie był już bowiem pracownikiem, nie ma zatem jak porównać sytuacji powoda do sytuacji innych osób, jak to wskazano wyżej.

Inne podejście do tego problemu uniemożliwiłoby pracodawcy poprawę sytuacji finansowej pracowników, choćby przez wprowadzanie nowych uprawnień w

nowych lub zmodyfikowanych aktach autonomicznego prawa pracy. Byli pracownicy dowodziliby bowiem, że kiedy oni pracowali to takich uprawnień nie było, co stanowi dyskryminację i żądali wypłaty odszkodowania, albowiem oni – w okresie zatrudnienia – dysponowali gorszymi warunkami pracy czy płacy. Absurdalność takiego rozwiązania pozostaje niezwykle wyraźna.

Porównanie sytuacji prawnej powoda do sytuacji prawnej, na kanwie której zapadł wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 89/06 nie znajduje racji bytu. Zamiast w skardze kasacyjnej powoływać *in extenso* całość uzasadnienia tego wyroku, dostępnego przecież powszechnie jako publikowanego, skarżący winien zastanowić się, czy pogląd wypowiedziany na kanwie tamtego staniu faktycznego i prawnego da się przenieść do niniejszej sprawy. Uczynić tego nie można, na co pragnie wskazać Sąd Najwyższy. Wypada podkreślić, że orzeczenie I PK 89/06 odnosiło się do gwarancji z pakietu świadczeń socjalnych, która przez część okresu ochronnego przewidywała odprawę, której wysokość podlegała proporcjonalnemu zmniejszeniu, natomiast od pewnego momentu miała stałą i to znaczną wysokość. Istniała zatem jedna norma prawna i w jej ramach dochodziło do zróżnicowania. W przypadku powoda nie istniała żadna gwarancja wynikająca z aktu autonomicznego prawa pracy, wprowadzono ją dopiero po ustaniu jego stosunku pracy. W tym zaś zakresie dyskryminacji, jak to wywiedziono wyżej, dopatrywać się nie sposób.

Nie sposób także uznać, że powód był dyskryminowany w zakresie przysługujących mu warunków wynagradzania przed ustaniem stosunku pracy. Zarzut, że pracodawca kierował się uznaniowością w tym zakresie, w sposób oczywisty pomija ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną w postępowaniu przed sądami powszechnymi. Sąd Okręgowy wskazał, że różnica wynagrodzenia powoda względem niektórych innych pracowników była nieznaczna (50 zł), a względem innych – otrzymywał powód nawet wyższe wynagrodzenie. Sąd Najwyższy czuje się w obowiązku przypomnieć, że drobne różnice w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią różnicowania dyskryminującego (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. I PK 232/10). Ponadto, jak wskazał Sąd Okręgowy, różnicę wysokości wynagrodzenia powoda i pracowników, do których się porównuje może uzasadniać różnica w stażu pracy (dysponowali oni stażem wyższymi niż powód). Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. kryterium stażu stanowi

uzasadnione prawnie kryterium różnicowania sytuacji, w tym sytuacji płacowej, pracowników. Wreszcie, jak ustalił Sąd Rejonowy, powód nie był pracownikiem wyróżniającym, co uzasadniałoby wyższe oczekiwania płacowe. Mając wzgląd na te okoliczności zarzut dowolności kształtowania pozycji płacowej powoda pozostaje w sprzeczności z poczynionymi w sprawie ustaleniami faktycznymi i ich oceną prawną. Nie znajduje zatem uzasadnienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.