

## POSTANOWIENIE

Dnia 24 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. C.

przeciwko Fabryce Maszyn L. Sp. z o.o.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lutego 2016 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 23 października 2015 r.,

**oddala zażalenie.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 23 października 2015 r., uchylił wyrok Sądu Rejonowego w J. - IV Wydziału Pracy z 29 maja 2015 r., w sprawie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Podstawę tego rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji stanowiło założenie, zgodnie z którym Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, ponieważ zaskarżone apelacją rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosiło się do tego, co było przedmiotem sprawy.

Uzasadniając powody przyjęcia powyższego założenia, Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy powód domaga się odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu za okres od 2011 r. do marca 2014 r. Naruszenie tej zasady ma polegać na tym, że po przywróceniu do pracy na mocy wyroku sądowego na dotychczasowych zasadach (na 4/5 etatu) sytuacja finansowa zakładu pracy zmieniła się na tyle, że były podstawy do zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy, to jest na analogicznych zasadach, jakie pozwany pracodawca przyjął w stosunku do innych pracowników. Do wcześniejszego obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie porozumienia zmieniającego doszło z powodu trudnej sytuacji finansowej pracodawcy, przy czym powód był jednym z wielu pracowników, którzy zawarli takie porozumienie. Swoje roszczenie powód opierał na tym, że innym pracownikom o porównywalnych kwalifikacjach pozwany przywrócił pełny wymiar czasu pracy już w 2011 r., podczas gdy w przypadku powoda uczynił to dopiero w marcu 2014 r. Powód dopatrywał się w zachowaniu pracodawcy dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie wymiaru czasu pracy ze względu na piastowanie przez powoda funkcji radnego Gminy L.

Kierując się powyższymi ustaleniami co do przedmiotu niniejszej sprawy, Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią, że był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.) i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). W razie uprawdopodobnienia tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że takie nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika. W ocenie Sądu drugiej instancji powód przytoczył okoliczności faktyczne uprawdopodobniające nierówne traktowanie w zatrudnieniu, jednakże na podstawie ustaleń Sądu pierwszej instancji stanowiących podstawę oddalenia pozwu nie można stwierdzić, czy przywołane przez powoda różnicowanie w traktowaniu spowodowane było niedozwoloną przyczyną i czy w związku z tym w stosunku do

powoda doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji. Sąd pierwszej instancji nie poczynił bowiem w tym zakresie żadnych ustaleń, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie został w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego oceniony z zastosowaniem przesłanek wynikających z przepisów dotyczących naruszenia zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji.

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji zalecił Sądowi pierwszej instancji w ponownym postępowaniu ustalenie: 1) jak się kształtowało zatrudnienie w 2009 r., a więc zanim pracodawca zdecydował się na obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy; 2) jaki był stan zatrudnienia na podstawie umów o pracę, jak kształtowały się wymiary czasu pracy pracowników; 3) jakie zmiany następowały w tym zakresie od czasu porozumień zmieniających w 2009 r. aż do chwili przywrócenia powodowi pełnego wymiaru czasu pracy w zatrudnieniu, tj. do dnia 1 marca 2014 r., mając na uwadze zwłaszcza okres od lutego 2011 r. do 28 lutego 2014 r.; 4) czy dochodziło do zmiany wymiaru etatów lub dodatkowego zatrudnienia w ramach grupy osób posiadających kwalifikacje takie jak powód lub w ramach tej grupy pracowników, wśród których powód był rzeczywiście zatrudniony; 5) na jakich warunkach zatrudnieni są u pozwanego inni pracownicy sprawujący równocześnie funkcje radnych Gminy. Dopiero tego rodzaju ustalenia pozwolą odpowiedzieć na pytanie, czy w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co z kolei jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania w zakresie ustalenia odszkodowania z tego tytułu.

Pozwana Fabryka Maszyn L. Sp. z o.o. zaskarżyła powyższy wyrok zażaleniem.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zażalenie pozwanego jest bezpodstawne.

Postępowanie przed Sądem drugiej instancji powinno zakończyć się wydaniem orzeczenia kończącego postępowanie (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 września 2015 r., II CZ 51/15). Dlatego podstawa uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji, będąca wyjątkiem od zasady merytorycznego

rozstrzygnięcia, nie może być rozszerzająco interpretowana, ponieważ prowadziłoby to do sprzeczności z istotą postępowania apelacyjnego (postanowienia Sądu Najwyższego z 10 września 2015 r., II CZ 51/15; z 9 września 2015 r., IV CZ 32/15).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy z uwagi na brak jakichkolwiek ustaleń co do okoliczności istotnych dla rozpoznania pozwu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a w związku z tym konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości. Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi w sytuacji, w której Sąd pierwszej instancji dokonał oceny prawnej roszczenia bez oparcia jej o właściwie ustaloną podstawę faktyczną i w sprawie zachodzi potrzeba poczynienia po raz pierwszy niezbędnych ustaleń faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 października 2015 r., I CZ 68/15). Zasada pełnej apelacji nie może prowadzić do tak szerokiego przeprowadzenia postępowania w zakresie istoty rozpoznawanej sprawy, że wyrokowanie przez Sąd odwoławczy stałoby się w efekcie jednoinstancyjne (postanowienia Sądu Najwyższego z 27 maja 2015 r., II CZ 19/15; z 20 maja 2015 r., I CZ 43/15). Skorzystanie w takim wypadku z możliwości uzupełnienia postępowania dowodowego przez Sąd drugiej instancji godziłoby w zasadę dwuinstancyjności postępowania sądowego, zagwarantowaną w art. 176 Konstytucji (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 października 2015 r., I CZ 68/15 i powołane tam orzecznictwo).

Zdaniem Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie zaistniał ten szczególnie uzasadniony wypadek, wskazujący na konieczność uchylecia wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy w P. trafnie orzekł, że w niniejszej sprawie nie została rozpoznana przez Sąd pierwszej instancji istota sprawy oraz że konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości.

Oddalając powództwo Sąd pierwszej instancji oparł się na następujących ustaleniach: 1) powód został zatrudniony u pozwanego z dniem 11 września 2006 r. na stanowisku operatora maszyn sterowanych numerycznie w pełnym wymiarze godzin; 2) ze względu na trudną sytuację ekonomiczną pozwanego od dnia 1 stycznia 2009 r. na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę nastąpiło obniżenie wymiaru czasu pracy z wymiaru pełnego czasu pracy do 4/5 pełnego

wymiary czasu pracy i obniżenie wynagrodzenia; 3) wymiar etatu zmniejszono w 2009 r. wszystkim pracownikom zakładu; 4) od 2002 r. powód pełni funkcję radnego Gminy L.; 5) w 2010 r. powód wjechał wózkiem widłowym w bramę wjazdową hali produkcyjnej, skutkiem czego rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym; 6) wyrokiem Sądu Rejonowego w J. z 30 grudnia 2010 r., sygn. akt IV P ..../10 powód został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach ze względu na pełnioną przez niego funkcję radnego; 7) po przywróceniu powoda do pracy pozwany, ze względów bezpieczeństwa pozostałych pracowników, powierzył powodowi stanowisko magazyniera; 8) powód został obciążony kosztami naprawy zniszczonej bramy; 9) inni pracownicy, którzy wadliwie wykonali poszczególne produkty, po godzinach pracy bez dodatkowej zapłaty, muszą wykonać poprawnie swoją pracę. Opierając się na powyższych ustaleniach Sąd Rejonowy uznał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwany udowodnił, że w stosunku do powoda nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ zatrudnił powoda na zasadach, jakie obowiązywały strony stosunku pracy w dacie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto, nie potwierdziły się zarzuty powoda dotyczące wymiaru zatrudnienia, iż tylko powód pracował na 4/5 etatu. W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód zatrudniony był u pozwanego na warunkach wynikających z wyroku tego Sądu z 30 grudnia 2010 r., IV P .../10. Z kolei powierzenie powodowi obowiązków magazyniera było spowodowane zagrożeniem, jakie stwarzał dla innych pracowników jako operator wózka widłowego. Wreszcie, Sąd Rejonowy uwzględnił, że pozwany obniżył w 2009 r. wymiar zatrudnienia i wynagrodzenie wszystkim pracownikom, praca na stanowisku magazyniera była dla powoda odpowiednia, w dacie orzekania nie było pracy dla tokarzy z umiejętnościami takimi jak powód.

Z powyższego wyliczenia ustaleń, jakimi się kierował Sąd pierwszej instancji oraz zaprezentowanej oceny tych ustaleń wynika dla Sądu Najwyższego jednoznacznie, że istota sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu została rozpoznana jedynie pozornie, skoro Sąd pierwszej instancji oddalił żądanie powoda jako bezpodstawne. Zaprezentowane powyżej ustalenia nie odnoszą się do przedmiotu postępowania wyznaczonego żądaniem powoda. Jak trafnie wyjaśnił Sąd drugiej instancji, w

pozwie powód nie formułował żądań związanych z ewentualnym naruszeniem prawa, w tym zasady równego traktowania, przy przywróceniu do pracy (a tego dotyczą przywołane powyżej ustalenia Sądu Rejonowego i ich ocena prawna), lecz zarzucał naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w latach 2011-2014, a zatem po przywróceniu do pracy oraz związku z realizowaną w tym okresie polityką kadrową pozwanego. Sąd Najwyższy podziela także ocenę Sądu drugiej instancji, zgodnie z którą można przyjąć, iż powód przedstawił okoliczności faktyczne uprawdopodobniające nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co prowadzi do przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego. Dlatego oddalenie powództwa świadczyłoby o rozpoznaniu istoty sprawy, gdyby Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia miarodajne dla stwierdzenia, czy w latach 2011-2014 pozwany traktował powoda inaczej od innych pracowników (z grup wymienionych w uzasadnieniu Sądu drugiej instancji) oraz czy ewentualne zróżnicowane traktowanie było uzasadnione (bądź nie było oparte na niedozwolonym kryterium różnicującym). Takich ustaleń Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził, ograniczając się do wyjaśnienia okoliczności, w jakich doszło do zmniejszenia wymiaru czasu pracy powoda (przed 2011 r.) oraz przesunięcia ze stanowiska operatora wózka widłowego na stanowisko magazyniera. Ustalenia te nie pozostają w związku z przesłankami zastosowania art. 18<sup>3</sup> k.p.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Okręgowego w P., zgodnie z którym rozpoznanie istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w zakresie wskazanym w uzasadnieniu wyroku uchylającego. Rozpoznanie istoty sprawy w niniejszym postępowaniu wymaga uwzględnienia w zasadzie całkowicie odmiennego zbioru dowodów przydatnych do jej rozstrzygnięcia, niż dowody stanowiące podstawę orzeczenia Sądu Rejonowego w J.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał zażalenie za nieuzasadnione i oddalił je na podstawie art. 394<sup>1</sup> § 3 k.p.c. w związku z art. 398<sup>14</sup> k.p.c.