



Sygn. akt II PK 357/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. I.

przeciwko A. Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 14 sierpnia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki M. I. od strony pozwanej A. Sp. z o.o. z siedzibą w O. z tytułu odszkodowań: kwotę 9.659,52 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 20 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 2.563,33 zł (pkt II), w dalszym zakresie powództwo oddalił (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 27 czerwca 1995 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (na stanowisku prototypisty). W okresie od 11 czerwca 2010 r. do 16 września 2013 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 1 września 2013 r. strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prototypisty, zaś wynagrodzenie zasadnicze powódki strony określiły na kwotę 2.692 zł brutto. Dodatkowo została przewidziana możliwość udzielenia premii uznaniowej. We wrześniu 2013 r. na stanowisku prototypisty, oprócz powódki, byli zatrudnieni: M. Z. (zatrudniony od 1991 r., z wynagrodzeniem zasadniczym - 3.162 zł), B. W. (zatrudniona od 1998 r., z wynagrodzeniem zasadniczym - 3.223,50 zł), I. R. (zatrudniona od 2002 r., z wynagrodzeniem zasadniczym - 2.840 zł), E. P. (zatrudniona od 2002 r., z wynagrodzeniem zasadniczym - 2.840 zł) i A. G. - przebywająca na urlopie macierzyńskim – (zatrudniona od 2002 r., z wynagrodzeniem zasadniczym - 3.225,50 zł). W dniu 4 listopada 2013 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2014 r. Jako przyczynę wskazano „likwidację stanowiska pracy”. Powódka nie była ustnie informowana przed wręczeniem wypowiedzenia o przyczynach, które spowodowały jej wybór do zwolnienia.

W dniu 14 stycznia 2014 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn pozbawienia jej premii za grudzień 2013 r. oraz różnicy w wynagrodzeniach otrzymywanych przez poszczególnych prototypistów. W odpowiedzi strona pozwana wskazała między innymi, że kwestia wysokości wynagrodzenia jest sprawą poufną i powódka nie ma prawa do ingerowania w ustalenia pracodawcy z poszczególnymi pracownikami oraz prowadzenia własnego śledztwa co do wysokości poszczególnych wynagrodzeń, a pracodawca nie miał obowiązku obejmowania powódki akcją podwyżek lub regulacji wynagrodzeń. Za wrzesień 2013 r. powódka uzyskała wynagrodzenie brutto w kwocie 1.451,90 zł, w tym 1.281,90 zł z tytułu wynagrodzenia zasadniczego, za październik 2013 r. - wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.333,07 zł oraz zasiłek z tytułu opieki nad dzieckiem w kwocie 282,84 zł, za listopad 2013 r. - wynagrodzenie zasadnicze w

kwocie 1.704,93 zł oraz zasiłek z tytułu opieki nad dzieckiem w kwocie 777,81 zł, za grudzień 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.422,80 zł, za styczeń 2013 r. - wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.692 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło na dzień rozwiązania stosunku pracy 2.914,68 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że wprawdzie stanowisko powódki rzeczywiście zostało zlikwidowane, zatem przyczyna podana przez pracodawcę była prawdziwa, jednak sformułowana została w sposób lakoniczny i zbyt ogólny. Pracodawca nie ujawnił wobec powódki kryteriów, jakimi kierował się przy dokonywaniu wyboru osoby przeznaczonej do zwolnienia i powódka nie wiedziała, dlaczego to właśnie jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Z tego względu wypowiedzenie wręczone powódce nie spełniało wymogu z art. 30 § 4 k.p. i powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd przy tym podkreślił, że zwolniona została osoba powracająca z urlopu wychowawczego, co może rodzić przypuszczenia o związku przyczynowym pomiędzy faktem posiadania małoletnich dzieci przez pracownika a ustaniem jego stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał także, że doszło do nierównego traktowania powódki w zakresie wynagrodzenia. Zatrudnieni u strony pozwanej prototypiści, pomimo takiego samego zakresu obowiązków, mieli różne wynagrodzenia, w tym powódka otrzymywała najniższe wynagrodzenie zasadnicze, a nie ma istotnych różnic pomiędzy poziomem kwalifikacji, wykształcenia, stażem pracy powódki i pozostałych prototypistów. Strona pozwana nie wykazała, że, ustalając różne stawki wynagrodzenia, kierowała się obiektywnymi powodami. Z tego względu Sąd Rejonowy przyznał powódce odszkodowanie w wysokości różnicy między jej wynagrodzeniem a średnim wynagrodzeniem zasadniczym prototypistów (za okres od 17 września 2013 r. do 28 lutego 2014 r.) oraz wyrównał wysokość odprawy.

Sąd Okręgowy we W. wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2014 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Ze swej strony Sąd drugiej instancji podkreślił, że nawet gdyby strona pozwana w trakcie toczącego się postępowania podała kryteria doboru, wyjaśniając

podjętą przez siebie decyzję, to i tak wypowiedzenie dokonane powódce było wadliwe, gdyż przyczynę zwolnienia i kryteria doboru powódka powinna znać już w chwili doręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu, aby mogła zweryfikować, czy jest ono uzasadnione.

Sąd Okręgowy wskazał także, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. W niniejszej sprawie pracodawca nie podał żadnych przyczyn zróżnicowania zarobków powódki i pozostałych prototypistów, zatem Sąd Rejonowy trafnie uznał, że doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia i zasadnie zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Wyrok ten został zaskarżony przez stronę pozwaną skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), przez jego błędną wykładnię i uznanie, że podanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy i nienawiązanie do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, powoduje wadliwość wypowiedzenia, podczas gdy w przeciwieństwie do zwolnień grupowych, zwolnienia indywidualne nie odwołują się do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3a} k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania, że w niniejszej sprawie doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania, podczas gdy za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który, wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości, ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., charakteryzujących danego pracownika, tymczasem cecha stanowiąca rzekomą przyczynę dyskryminacyjną podana przez powódkę, tj. posiadanie małych dzieci, charakteryzowała nie tylko powódkę, ale też wszystkie zatrudnione na stanowisku prototypisty pracownice.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne wymuszające redukcję etatów. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów (nawet przy wykazaniu przed sądem zaistnienia tego faktu) nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprowadzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg

wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065 oraz z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Przedstawione stanowisko, utrwalone w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, nie zaprzecza ogólnemu twierdzeniu, że likwidacja etatu może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku potwierdza, że na stanowiskach prototypistów, łącznie z powódką, zatrudnionych było 6 osób, a likwidacji uległo jedno z nich. Wymagało to podania w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę, jakimi kryteriami kierowała się strona pozwana, typując powódkę do zwolnienia. Skoro strona pozwana warunku tego nie dopełniła, to naruszyła art. 30 § 4 k.p. i tym samym wypowiedziała powódce umowę o pracę z naruszeniem przepisów regulujących ten tryb rozwiązania stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p.), co uzasadniało zasądzenie odszkodowania. Nie chodzi więc o to, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, ale że naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (formalne wymagania). Stosowanie art. 30 § 4 k.p. nie jest wyłączone ani w przypadku zwolnień grupowych, ani indywidualnych i pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, musi podać przyczynę swojej decyzji, w tym wyjaśnić, dlaczego, likwidując jedno z kilku takich samych stanowisk pracy, wytypował do zwolnienia określonego pracownika.

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze

względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Zgodzić się jednak należy z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), że ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania - art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347).

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać

(powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). W tego rodzaju sporach na pracowniku spoczywa obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Przytoczenie faktów wskazujących na przyczynę dyskryminacji ma szczególne znaczenie zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) np. płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. W tej sytuacji dopiero powiązanie określonych faktów pozwala na zidentyfikowanie podłoża dyskryminacji.

W niniejszej sprawie powódka wskazała zdiagnozowaną przez siebie przyczynę nierównego traktowania wprowadzie jako posiadanie małych dzieci, ale w kontekście swojego powrotu z urlopu wychowawczego. Z tego punktu widzenia za podłoże dyskryminacji należy uznać przymiot osobisty pracownika (niezwiązany z pracą) o społecznie doniosłym znaczeniu w postaci rodzicielstwa. Ochrona rodzicielstwa wynikająca z art. 18 Konstytucji RP wyraża się w przyznaniu pracownikowi szeregu uprawnień z tego tytułu, w tym prawa do urlopu wychowawczego (art. 186 k.p.). Jeśli korzystanie z tego uprawnienia staje się, po powrocie do pracy, przyczyną nierównego traktowania w zatrudnieniu, to stanowi to dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} §

1 pkt 2 k.p.). Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07 (OSNP 2009 nr 3-4, poz. 38).

Skoro w niniejszej sprawie ustalono, że powódka po powrocie z urlopu rodzicielskiego otrzymała znacząco niższe wynagrodzenia zasadnicze niż pozostali pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach (prototypisty), mimo że nie różniła się istotnie poziomem kwalifikacji, wykształcenia, stażem pracy od tych osób i wykonywała taki sam zakres obowiązków jak oni, a pracodawca nie wskazał innych obiektywnych przyczyn zróżnicowania zarobków (np. jakości świadczonej pracy), to uzasadnione jest twierdzenie o dyskryminacji powódki w zakresie warunków wynagradzania. Stąd zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. nie ma usprawiedliwionej podstawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak sentencji.

eb