

Wyrok z dnia 9 czerwca 2006 r.

III PK 30/06

1. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca 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).

2. Przepisy prawa wspólnotowego muszą być interpretowane z uwzględnieniem wszystkich wersji językowych, a nie tylko w brzmieniu podanym w języku polskim w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 czerwca 2006 r. sprawy z powództwa Jana Ś. przeciwko Polskim Kolejom Linii Hutniczej Szerokotorowej Sp. z o.o. w Z. o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 19 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

U z a s a d n i e

Powód Jan Ś. w sprawie przeciwko Polskim Kolejom Państwowym Linii Hutniczej Szerokotorowej Sp. z o.o. w Z. o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 19 października 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo ze względu na niestwierdzenie dyskryminacji powoda.

Powód był radcą prawnym pozwanej Spółki wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres od 1 października 2003 r. do 31 grudnia tegoż roku, następnie przedłużonej aneksem do 15 lutego 2004 r. Zdaniem powoda jego dyskryminacja polega na tym, że nie zawarto z nim umowy o pracę.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: art. 18^{3a} § 1 - 3 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 pkt a dyrektywy 2000/78, przez przyjęcie, nie doszło do jego dyskryminacji w zakresie dostępu do zawodu radcy prawnego; art. 18^{3b} k.p., przez przyjęcie, że na powodzie spoczywał ciężar dowodu w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu; art. 18^{3d} k.p., przez pozbawienie go prawa do odszkodowania, a także art. 233 § 1 oraz art. 385 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Zdarzenie będące przedmiotem sporu nastąpiło w okresie między nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzającą przepisy o równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu, to jest art. 18^{3a} - art. 18^{3e} (obowiązujących od 1 stycznia 2004 r. w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081) a wejściem Polski do Unii Europejskiej (od 1 maja 2004 r.). Prawo wspólnotowe, a więc także powołana w skardze dyrektywa 2000/78, nie było jeszcze prawem obowiązującym w Polsce. Uregulowania tego prawa mogły być wykorzystywane jedynie pomocniczo, to jest uwzględniane przy wykładni prawa polskiego.

Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd pierwszej instancji ustalił - a Sąd Okręgowy to zaakceptował - że przyczyną nieprzedłużenia czasu trwania umowy zlecenia z powodem były skargi naczelników wydziałów pozwanej dotyczące nienależytego wywiązywania się przez niego z powierzonych zadań. Ten fakt jednoznacznie przemawia przeciwko możliwości uznania istnienia dyskryminacji i nierównego traktowania, polegających na odmowie zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę (art. 18^{3a} § 1 w związku z art. 18^{3b} k.p.). Trafny jest zarzut naruszenia art. 18^{3b} k.p. w części dotyczącej rozkładu ciężaru dowodu nierównego traktowania pracowników. Z przepisu tego wynika, że za naruszenie zasady równego traktowania pracowników, z pewnymi wyjątkami, uważa się zróżnicowanie przez pra-

codawcę sytuacji z jednej lub kilku dyskryminujących przyczyn, „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”.

Przepis ten koresponduje z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16, Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 4, s. 79). Stanowi on, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Przepis art. 18^{3b} k.p. należy interpretować zgodnie z art. 10 powołanej dyrektywy. Wynikają z tego dwa wnioski. Po pierwsze, że pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację wskazując fakty, z których ma ona wynikać; po drugie zaś, że pracodawca może obalić twierdzenie pracownika wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami. Konstrukcja ta przypomina dowód *prima facie* stosowany w procesach o niedobory. Według koncepcji tego dowodu pracownik, który przyjął mienie pracodawcy z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się ponosi odpowiedzialność za powstałe w nim braki, chyba że udowodni, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 k.p.). W pierwszym etapie postępowania dowodowego pracownik powinien był wykazać, że - najogólniej mówiąc - pracodawca nie zapewnił mu właściwych warunków do ochrony powierzonego mienia, natomiast nie musi udowadniać związku przyczynowego między tymi warunkami a niedoborem. Wykazanie przez pracownika istnienia warunków pracy uniemożliwiających lub znacznie utrudniających strzeżenie powierzonego mienia powodowało przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę, czyli obalało domniemanie odpowiedzialności pracownika z art. 124 k.p. Pracodawca musiał wówczas udowodnić naruszenia obowiązków pracownika powodujące szkodę. Tak samo jest w odniesieniu do dyskryminacji. Pracownik powinien wskazać fakty, które ją uprawdopodobniają, a pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, musi wówczas udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa.

Na podstawie podobnej regulacji zamieszczonej w art. 4 dyrektywy 97/80 z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził w pkt 4 wyroku z dnia 10 marca 2005 r., C - 196/02 w sprawie Vasiliki Nikolouki, że „w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi on fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80 (...) należy dokonać w ten sposób, iż na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05 (niepublikowanym), stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wskazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany w bezpośredni lub pośredni sposób, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej powód wskazał konieczność wykładni art. 18^{3a} k.p., polegającą na wyjaśnieniu, czy przepis ten stosuje się do zatrudnienia niepracowniczego. Odwołał się przy tym do art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy 2000/78, określającego jej zakres stosowania. W wersji polskiej (w powołanym wyżej Dzienniku Urzędowym) przepis ten stanowi, że „w granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego”. Pierwsza część lit. a (do przecinka) nie oddaje rzeczywistej treści dyrektywy. Stanowi ona po francusku, że chodzi o „*les conditions d' accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail*”, a po angielsku, że „*conditions for access to employment, to self - employment or to occupation*”. Wynika stąd, iż chodzi tu o dostęp do pracy, samozatrudnienia i zawodu. Skarżący ma więc rację, że art. 18^{3a} k.p. nie w pełni oddaje treść art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy. Nie ma to jednak wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż z ustaleń obu Sądów wynika, że nie był on dyskryminowany.

Ogłoszenie przepisu prawa wspólnotowego w polskiej edycji Dziennika Urzędowego Unii Europejskiej nie oznacza, że obowiązuje on tylko w tym brzmieniu. W praktyce decydujące znaczenie ma brzmienie przepisu w języku francuskim, który jest głównym językiem roboczym Wspólnoty, a następnie po angielsku i w innych językach. Ustalone orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje, że „jednolita interpretacja przepisów prawa wspólnotowego wymaga, aby były one interpretowane i stosowane z uwzględnieniem wersji w innych językach Wspólnoty” (wyrok z 5 grudnia 1967 r. w sprawie 19/67 Bestuur der Sociale Verzekeringsbank, ECR 1967 s. 345, tak samo wyrok z 6 października 1982 r. w sprawie 283/81 CILFIT, ECR 1982 s. 3415). Analogicznie Trybunał wypowiedział się w wyroku z 17 grudnia 1998 r., Skatteministeriet C 36/97 (ECR 1998 s. I - 8679), stwierdzając, że „interpretacja przepisu prawa wspólnotowego wymaga porównania różnych wersji językowych. Jednolita interpretacja wersji językowych wymaga, w przypadku rozbieżności między nimi, by przepis ten interpretować z uwzględnieniem jego celu oraz miejsca w akcie prawnym, w którym został zamieszczony (pkt 25 i 26 uzasadnienia)”.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====