



Sygn. akt II PK 324/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 kwietnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa R. G.

przeciwko Komunikacji Miejskiej P. Sp. z o.o.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 kwietnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 29 czerwca 2009 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód R. G. w pozwie przeciwko pozwanej Komunikacji Miejskiej P. spółce z o.o. wniósł o zasądzenie kwoty 45.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 29 czerwca 2009 r. oddalił apelacje powoda i pozwanego, uznając prawidłowość wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 11 marca 2009 r. zasądającego na rzecz powoda kwotę 13.989,46 zł tytułem odszkodowania i ustawowe odsetki od dnia 23 lutego 2008 r. oraz oddalającego powództwo w pozostałej części.

Rozstrzygnięcie Sądu zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynikało, że powód był zatrudniony w Komunikacji Miejskiej P. spółce z o.o. od dnia 12 czerwca 2002 r. do 31 grudnia 2005 r. w charakterze kierowcy autobusu. Początkowo strony zawarły umowę na okres próbny od 12 czerwca 2002 r. do 31 sierpnia 2002 r. z wynagrodzeniem 6 zł za godzinę. Kolejną umowę zawarto w dniu 28 sierpnia 2002 r. na czas określony od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2005 r. z wynagrodzeniem liczoną według stawki wynoszącej 7,50 zł za godzinę, a następnie 7,70 zł za godzinę. Z dniem 1 kwietnia 2004 r. powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 31 grudnia 2005 r., z upływem okresu na jaki została zawarta umowa. W dniu 3 stycznia 2006 r. pozwana przedstawiła powodowi propozycję zatrudnienia w charakterze mechanika w serwisie technicznym, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy na czas określony od 1 stycznia 2006 r. do 31 grudnia 2008 r. Powód nie przyjął tej propozycji. Pozwana zatrudniała kierowców tak na podstawie umów o pracę na czas określony, jak i na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. O rodzaju umowy decydował staż pracy danej osoby w charakterze kierowcy, który w konsekwencji determinował też wysokość stawki za godzinę pracy. Kierowcy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, czyli z krótszym stażem pracy, otrzymywali wynagrodzenie godzinowe liczone według

stawki 7,70 zł, natomiast kierowcy z dłuższym stażem, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – według stawki 9,60 zł. W dniu 29 maja 2003 r. pozwana zatrudniła na stanowisku kierowcy autobusu P. W., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z wynagrodzeniem godzinowym 6,00 zł, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 29 sierpnia 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. z wynagrodzeniem 7,70 zł za godzinę. W dniu 27 stycznia 2004 r. strony zawarły aneks do umowy, zgodnie z którym P. W. został zatrudniony na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 9,60 zł za godzinę. W chwili podjęcia pracy w pozwanej spółce P. W. miał ukończone 23 lata, był absolwentem Technikum Samochodowego o profilu naprawa i eksploatacja pojazdów samochodowych, nie posiadał doświadczenia zawodowego w pracy w charakterze kierowcy.

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawę prawną roszczeń zgłoszonych przez powoda stanowią przepisy art. 18^{3a} - 18^{3d} k.p. gwarantujące pracownikom równe traktowanie w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy powołał się na wprowadzoną art. 18^{3c} § 1 k.p. zasadę, że jednakowa praca o jednakowej wartości powinna być jednakowo wynagradzana i odnosząc się do pojęcia „prace o jednakowej wartości” przywołał przepis art. 18^{3c} § 3 k.p., zgodnie z którym są to prace porównywalne ze względu na kwalifikacje zawodowe – teoretyczne i praktyczne oraz doświadczenie zawodowe potwierdzone stażem pracy w określonym zawodzie albo przy wykonywaniu określonej pracy, a także porównywalne ze względu na odpowiedzialność i wysiłek psychofizyczny. Wśród działań nienaruszających zasady równego traktowania w zatrudnieniu przepis art. 18^{3b} § 2 k.p. wymienia w pkt 4 różnicowanie sytuacji pracowników w zakresie warunków zatrudniania i zwalniania, zasad wynagradzania, awansowania oraz dostępu do szkolenia, które uwzględnia kryterium stażu pracy.

Według Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż pozwany pracodawca, różnicując wysokość stawki godzinowej kierowców, kierował się kryterium stażu pracy jako przesłanką natury obiektywnej, który to stan trwał do 31 stycznia 2004 r. Zatrudniając bowiem od 1 lutego 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze stawką godzinową 9,60 zł P. W., legitymującego się dużo krótszym stażem pracy niż powód – pozwany naraził się na zarzut

dyskryminacji w zatrudnieniu. Od tego dnia kryterium stażu pracy jako przesłanki natury obiektywnej zdezaktualizowało się, ponieważ pozwana przestała go stosować. Tym samym, trafnie Sąd pierwszej instancji ocenił, iż podnoszony przez powoda zarzut nierównego traktowania okazał się uzasadniony co do okresu od 1 lutego 2004 r. do 31 grudnia 2005 r. (data ustania stosunku pracy).

Pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu przysługuje na podstawie art. 18^{3d} k.p. prawo do odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości odszkodowanie to wyraża się różnicą między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym, tj. w przypadku powoda – między wynagrodzeniem, jakie otrzymałby przy stawce 9,60 zł za godzinę, a faktycznie otrzymanym w okresie od 1 lutego 2004 r. do 31 grudnia 2005 r., co łącznie kształtuje się na kwotę 13.989, 46 zł.

W skardze kasacyjnej powód, zaskarżając orzeczenie Sądu Okręgowego w części oddalającej jego apelację, wyrokowi temu zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie:

- przepisu art. 18^{3b} i 18^{3c} k.p. polegające na przyjęciu przez oba orzekające Sądy stanowiska, że powód był dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia od 1 lutego 2004 r., tj. od dnia, w którym pozwany zatrudnił na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy autobusu P. W., a także

- niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 18^{3d} k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na przyjęciu przez Sąd Rejonowy i następnie Sąd Okręgowy stanowiska, że odszkodowanie przewidziane na podstawie tego przepisu stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem, jakie otrzymywał powód a wynagrodzeniem, jakie uzyskałby przy stawce 9,60 zł za godzinę za okres od 1 lutego 2004 r. do 31 grudnia 2005 r.;

2) naruszenie prawa procesowego, którego upatrywał w naruszeniu art. 3 w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. w związku z art. 18^{3b} k.p. polegającym na przejęciu przez Sąd pierwszej instancji inicjatywy dowodowej i dopuszczeniu dowodów niewskazanych przez pozwanego oraz zaaprobowaniu takiego

postępowania Sądu pierwszej instancji przez Sąd drugiej instancji, a tym samym naruszeniu zasady kontradyktoryjności i równości stron w postępowaniu.

Opierając skargę na takich podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 marca 2009 r. w zakresie oddalającym jego roszczenia oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków w zakresie nieuwzględnionych roszczeń powoda zgłoszonych w pozwie i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie żądania w całości.

W uzasadnieniu skargi powód podniósł, iż domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w kwocie 45.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zasądzona przez Sąd pierwszej instancji na rzecz powoda kwota 13.989,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 23 lutego 2008 r. stanowi odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lutego 2004 r. do 31 grudnia 2005 r. i nie rekompensuje jego roszczeń w całości. Według skarżącego, w trakcie procesu w sposób jednoznaczny nie tylko uprawdopodobnił, ale bezspornie udowodnił, iż był nierówno traktowany w zatrudnieniu w stosunku do innych pracowników, już od dnia podjęcia pracy u pozwanej, a przesłanką dyskryminującą było zatrudnienie powoda na czas określony.

Zgodnie z art.18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Według skarżącego wykazał on, że wykonywał pracę tego samego rodzaju, wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku, jak inni pracownicy pozwanej o podobnym stażu pracy i kwalifikacjach zatrudnieni na czas nieokreślony, którzy otrzymywali wynagrodzenie wyższe niż powód. Na pozwanym pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, różnicując wysokość otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia. Pozwany powoływał się na zróżnicowanie wynagrodzenia za pracę ze względu na staż pracy. Zdaniem skarżącego, zarówno Sąd pierwszej instancji, jak i Sąd drugiej instancji w sposób niewystarczający ustaliły stan faktyczny w tym zakresie, gdyż nie przeprowadziły prawidłowej wykładni art.18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.,

zgodnie z którym nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania pracodawcy polegające na ustaleniu zasad wynagradzania z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. W ocenie skarżącego, pozwany pracodawca nie udowodnił, że różnicował wynagrodzenie tylko ze względu na staż pracy. U pozwanego za staż pracy był przyznawany dodatek stażowy i w ten sposób różnicowano wynagrodzenie ze względu na to kryterium. Zdaniem powoda, wiek, a tym samym staż pracy w przypadku kierowców nie jest okolicznością wpływającą na lepszą jakość pracy, co zostało całkowicie pominięte przez Sąd. Na pracodawcy spoczywał obowiązek udowodnienia tego, że to, co jest prawdą co do zasady, a mianowicie, że staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych obowiązków, miało miejsce również w przypadku powoda.

Skarżący wskazał, że zasądając odszkodowanie, Sąd winien był uwzględnić odsetki za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia w wysokości, jaką winien otrzymywać powód, gdyby nie był dyskryminowany. Odsetki stanowią swoistą rekompensatę doznanego uszczerbku wobec pozbawienia powoda możliwości korzystania z należnego mu świadczenia pieniężnego. W ten sposób odszkodowanie wyliczył powód.

Odnosząc się do podstaw skargi dotyczących naruszenia prawa procesowego, powód podniósł, że na stronach procesowych spoczywa ciężar dowodu, a uprawnienie Sądu dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę jest wyjątkiem, z którego może on skorzystać w szczególnych przypadkach z poszanowaniem zasad procesowych: kontradyktoryjności i równości stron, a w szczególności z zachowaniem bezstronności. Powód uprawdopodobnił, że doszło do dyskryminacji i wskazał w jaki sposób żąda wyliczenia odszkodowania, a rzeczą pozwanego było udowodnienie, że stosowane praktyki nie miały na celu dyskryminowania powoda. Działanie Sądu z urzędu i przejęcie inicjatywy dowodowej w tym przypadku i okolicznościach sprawy stanowi nie tylko naruszenie zasady kontradyktoryjności, ale również zasady równości stron w postępowaniu oraz prawa do rzetelnego procesu sądowego przeprowadzonego przez bezstronny sąd.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazując przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które - zdaniem strony wnoszącej skargę kasacyjną - zostały naruszone, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, strona powinna przede wszystkim wyartykułować takie przepisy, które są adresowane do sądu. Takim przepisem nie jest art. 3 k.p.c., jako adresowany do stron i uczestników postępowania. Podobnego adresata ma w zasadzie art. 232 k.p.c. Nie sposób także przyjąć, aby sąd mógł naruszyć art. 232 k.p.c., czy art. 227 k.p.c., jeśli nie wskazuje się, jakie konkretne wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, nie zostały przez sąd uwzględnione, czy też dopuszczone z urzędu. Niezależnie od tego, podnieść należy, iż pomimo wielu zmian ustawodawczych, wzmacniających zasadę kontradiktoryjności, pozostawiono w systemie prawnym unormowanie zawarte w art. 232 zdanie drugie k.p.c., zgodnie z którym Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Władza sędziego nie może być w drodze pozajęzykowych metod wykładni zwięzła, skoro jej nie ogranicza jasne brzmienie przepisu. Gdyby ustawodawca chciał ją zredukować, to przy okazji wielu kolejnych nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego dokonałby tego w sposób wyraźny. W związku z tym, można sądowi zarzucić, że nie dopuścił jakiegoś dowodu z urzędu, mimo że zachodziły ku temu powody, nie można natomiast wytykać mu, że jakiś dowód dopuścił, czyli że skorzystał z przyznanej mu dyskrecyjnie władzy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000 nr 11, poz. 195).

Przy braku zasadnych zarzutów procesowych oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego należało dokonać z uwzględnieniem stanu faktycznego będącego podstawą orzekania dla Sądu drugiej instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób,

bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18^{3c} k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym za prace o jednakowej wartości uznaje się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Według ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie zróżnicowanie wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracowników pozwanej zatrudnionych w charakterze kierowców w okresie do 31 stycznia 2004 r., który to okres jest objęty zakresem skargi kasacyjnej, wynikało z kryterium stażu pracy. Wyżej wynagradzani byli pracownicy o dłuższym doświadczeniu zawodowym. Z art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. wynika zaś, że zasady równego traktowania nie naruszają działania polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu, między innymi, zasad wynagradzania pracowników. W wyroku z dnia 17 października 1989 r., 109/88, w sprawie *Handelsog Kontorfunktionarernes Forbund i Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening* występującym w imieniu Danfoss (ECR 1989, s. 3199 - patrz: M. Wandzel: *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003, s. 41) ETS stwierdził, że pracodawca nie musi specjalnie uzasadnić zastosowania kryterium stażu pracy. Trybunał Sprawiedliwości rozwinął wykładnię w tym zakresie w wyroku z dnia 3 października 2006 r., C-17/05, w sprawie *B.F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive* (Monitor Prawniczy 2006 nr 11, s. 619 - patrz: J. Skoczyński: *Omówienie*, Biuletyn SN-Izba Pracy 2006 nr 3, s. 42), przyjmując, że pracodawca nie musi specjalnie udowadniać, iż odwołanie się do kryterium stażu pracy jest odpowiednie dla

zróżnicowania wynagrodzeń, gdyż chodzi o wynagrodzenie zdobytego doświadczenia, które pozwala pracownikowi lepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków, chyba że pracownik przedstawi okoliczności mogące wzbudzić poważne wątpliwości pod tym względem. W uzasadnieniu tego wyroku (pkt 36-38) ETS wywiódł, że pracodawca może wynagradzać staż pracy, nie będąc zobowiązany do wykazania znaczenia tego stażu dla wykonywania poszczególnych zadań powierzonych pracownikowi. Nie jest wykluczone jednakże, że mogą istnieć sytuacje, w których odwołanie się do kryterium stażu pracy powinno być uzasadnione przez pracodawcę w sposób szczegółowy. Tak jest mianowicie w przypadku, gdy pracownik przedstawia informacje mogące rodzić poważne wątpliwości co do możliwości osiągnięcia wspomnianego celu poprzez odwołanie się do kryterium stażu pracy. W niniejszej sprawie powód nie przedstawił tego rodzaju informacji, bo za takie nie może być uznane ogólne stwierdzenie, iż „staż pracy w przypadku kierowców nie jest okolicznością wpływającą na lepszą jakość pracy”, wobec czego nie ma podstaw do kwestionowania stanowiska Sądu drugiej instancji, że ogólny staż zawodowy pracowników – kierowców był usprawiedliwionym kryterium różnicującym ich wynagrodzenia w spornym okresie.

Kasacyjne zarzuty naruszenia art. 18^{3b} k.p. i art. 18^{3c} k.p. są zatem nieuzasadnione.

Nie można uwzględnić także zarzutu naruszenia art. 18^{3d} k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., co miałyby polegać na tym, że „przy wyliczeniu wysokości odszkodowania nie uwzględniono odsetek za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia w wysokości, jaką winien otrzymywać powód, gdyby nie był dyskryminowany”.

Przedmiotem sporu w sprawie nie było wynagrodzenie za pracę, a odszkodowanie. Przysługujące wierzycielowi, zgodnie z art. 481 k.c., odsetki za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego stanowią ryczałtowo ujętą, minimalną rekompensatę doznanego uszczerbku wskutek pozbawienia go możliwości czerpania korzyści z należnego świadczenia pieniężnego. Dłużnik obowiązany do zapłaty odszkodowania pieniężnego popada w opóźnienie, jeżeli nie zapłaci odszkodowania w terminie płatności. Odszkodowanie pieniężne jest zazwyczaj płatne niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela, tj. w terminie

wynikającym z art. 455 *in fine* k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1998 r., III CKN 330/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 209). W razie nieotrzymania odszkodowania pieniężnego w terminie płatności wierzycielowi należą się więc od dłużnika, zgodnie z art. 481 § 1 k.c., odsetki za opóźnienie liczone od upływu tego terminu, co zostało uwzględnione w niniejszej sprawie (od kwoty przyznanej powodowi tytułem odszkodowania zasądzono odsetki ustawowe od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu zawierającego takie żądanie).

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 i art. 98 oraz 99 k.p.c., orzekł jak w sentencji.