



Sygn. akt I PK 176/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa H. C.
przeciwko T. D. Spółce Akcyjnej w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 23 stycznia 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony
pozwaney kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo H. C. przeciwko T. D. S.A. w K. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest pracownikiem strony pozwanej od 1 września 1969 r., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika posterunku energetycznego C. w D., z miesięcznym wynagrodzeniem 6.756,00 zł brutto.

Według obowiązującego u strony pozwanej art. 73 ust. 1 zakładowego układu zbiorowego pracy (dalej ZUZP) z 28 lutego 2010 r., w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu, pracodawca jest zobowiązany na wniosek zakładowej organizacji związkowej zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej lub zarządzie struktur związkowych wyższego szczebla. Zgodnie z ust. 5, decyzje w sprawie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie kadencji związkowej podejmuje pracodawca na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Stosownie do ust. 6, pracownik, który skorzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia. Jego wysokość została określona, jako „krotność” średniego miesięcznego wynagrodzenia u strony pozwanej, przy czym wynagrodzenie takiego oddelegowanego pracownika nie mogło być niższe od wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy sprzed oddelegowania. Z dniem 1 listopada 2010 r. doszło do zmiany postanowień art. 73 ust. 3 i ust. 6 ZUZP, przez wprowadzenie wypłaty dodatku do wynagrodzenia dla pracownika pełniącego funkcję w związku, niekorzystającego z oddelegowania do pracy w organizacji związkowej. Powód, pełniący funkcję przewodniczącego Sekcji Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników [...], z własnej woli nie korzystał z możliwości zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, łącząc pracę związkową z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż powód nie wykazał jakiegokolwiek przyczyny jego dyskryminacji. Według Sądu, mimo że art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera otwarty katalog możliwych przyczyn dyskryminacji, to wskazane przez powoda kryterium „warunków

wynagradzania" nie może być traktowane, jako przejaw i przyczyna dyskryminacji objętej regulacjami Kodeksu pracy. Sąd ocenił również, że powód, pełniąc równolegle obowiązki zawodowe oraz obowiązki związane z funkcją przewodniczącego związku zawodowego, nie jest w takiej samej sytuacji, jak osoba będąca na tzw. etacie związkowym. Strona pozwana racjonalnie zróżnicowała sytuację prawną pracowników pełniących funkcję z wyboru w związkach zawodowych ze względu na różniącą je cechę istotną. Powód nie może się utożsamiać się z osobą oddelegowaną na „etat związkowy” oraz z jej wynagrodzeniem, bo „etat związkowy” nie jest stanowiskiem pracy i nie realizuje obowiązków osoby pracującej zawodowo i jednocześnie pełniącej funkcję z wyboru w strukturach związku. Osoby zatrudnione na „etatach związkowych” są np. pozbawione prawa do otrzymywania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedzielę i święta oraz w porze nocnej. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód mając nieograniczoną możliwość oddelegowania i znalezienia się w sytuacji jak pracownicy, którzy poświęcili się wyłącznie pracy związkowej, sam z tego zrezygnował.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

Odnosząc się do zarzutu obrazy prawa materialnego, Sąd przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu i wskazał, że dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Podkreślił, że nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną). Na tym tle wskazał, że powód żądał zapłaty kwoty oznaczonej w toku procesu, ponieważ uważał, że dyskryminuje go zapis ZUZP, z mocy którego pracownik, o jakim mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr

79, poz.854 ze zm.), otrzymuje od pracodawcy więcej niż wynagrodzenie zasadnicze przysługujące powodowi, mimo że on wykonuje prace na stanowisku określonym w umowie o pracę i równolegle realizuje obowiązki związane z powierzoną mu przez związek zawodowy funkcją przewodniczącego sekcji.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, że wskazane przez powoda postanowienie ZUZP nie prowadzi do zakazanego przez prawo zróżnicowania uprawnień płacowych pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Postanowienie to nie różnicuje ani uprawnień płacowych powoda i pracowników zajmujących takie samo jak on stanowisko pracownicze, ani uprawnień płacowych pracowników z grupy działaczy związkowych, którzy zdecydowali się skorzystać z prawa podmiotowego, o jakim mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, rezygnując nierzadko z możliwości podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych w procesie pracy i nie różnicuje również uprawnień płacowych w grupie pracowników, do jakiej należy powód, czyli pracowników, którzy nie zdecydowali się zrezygnować z wykonywania pracy opisanej treścią stosunku pracy i doskonalenia w praktyce zawodowej posiadanych kompetencji, na rzecz pracy związkowej, lecz postanowili wykonywać je równolegle w czasie pracy, przy wykorzystywaniu innych przywilejów przyznanych działaczom związkowym. Wskazane przez powoda zróżnicowanie wynika zatem w sensie obiektywnym z faktu opisowego przeciwstawienia uprawnień płacowych i obowiązków dwóch różnych grup pracowników, pozostających w stosunkach pracy z tym samym pracodawcą, ale znajdujących się *de facto* w różnej sytuacji faktycznej prawnej.

Sąd Okręgowy uznał także, że bez wpływu na rozstrzygnięcie kwestii zasadności roszczenia powoda pozostaje okoliczność, że opisywany przez niego hipotetyczny zakres obowiązków pracowniczych powoda (z tytułu pracy w ramach stosunku pracy i pełnionej funkcji w związkach zawodowych) jest większy niż realny zakres obowiązków pracownika zwolnionego od świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Obowiązki działacza związkowego i praca związana z ich realizacją, poza sytuacją, gdy pracodawcą działacza jest związek zawodowy, w którym pełni on określoną funkcję, nie stanowią kwantyfikatora wartości wynagrodzenia należnego za pracę ze stosunku pracy.

Pracodawca, co do zasady ma obowiązek opłacać wynagrodzeniem pracę świadczoną przez pracownika na jego rzecz, a nie na rzecz związków zawodowych. Jakkolwiek przy wypełnianiu normatywnej treści układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, musi uwzględniać przyznane określonym grupom pracowniczym w ustawach i aktach wykonawczych przywileje (art. 9 § 2 k.p.), to jednak nie ma obowiązku rozszerzania tego rodzaju regulacji na pracowników, którzy nie znajdują się w sytuacji opisanej przepisami ustaw, z których przywileje wynikają. Powód nie może żądać od pracodawcy, bez wyraźnego przepisu prawa, wynagrodzenia za pracę inną niż faktycznie wykonaną na rzecz pracodawcy, czyli również za pracę wykonywaną w charakterze działacza związkowego w czasie pracy. Według normy prawnej z art. 18^{3c} § 1 k.p., nie ma on więc do pracodawcy roszczenia o zapłatę świadczeń płacowych w wysokości jak należna pracownikom w sytuacji tylko częściowo podobnej do jego sytuacji.

Wyrok ten został zaskarżony przez powoda skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie treści art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1,2,3,4, k.p., art. 18^{3c} § 1, 2, 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie; art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym w stosunku do powoda nie stosowano dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, mimo że jego wynagrodzenie odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników pełniących funkcję związkową - zwolnionych z obowiązku wykonywania pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej, w sytuacji gdy powód ze względu na specyfikę pracy wykonywanej oraz specyfikę pracy zrzeszonych pracowników nie mógł faktycznie korzystać ze zwolnienia ze świadczenia pracy; art. 9 § 4 k.p. i art. 18 § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i nieprzyjęcie, że w stosunku do powoda mają zastosowanie regulacje płacowe stosowane u pozwanej dotyczące pracowników zwolnionych z wykonywania pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w szczególności art. 73 ZUZP; art. 18^{3d} k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie że w stosunku do powoda nie naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu i w efekcie oddalenie powództwa o odszkodowanie, w sytuacji gdy w stosunku do powoda stosowano dyskryminację w zakresie uprawnień płacowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że strona pozwana na mocy postanowień ZUZP (art. 73 ust. 6) zobowiązana była do wypłacania pracownikom korzystającym ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej - działającej w zakładzie pracy i poza zakładem pracy - wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy (art. 80 zdanie drugie k.p.) w wysokości stanowiącej określoną „krotność” (w zależności od pełnionej funkcji związkowej) średniego zasadniczego wynagrodzenia u tego pracodawcy, nie mniej niż wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W ten sposób wysokość wynagrodzenia ryczałtowego tych osób oderwana została od rzeczywistego wynagrodzenia osiąganego przed wyborem do pełnienia funkcji związkowej. Ustalana jest więc odmiennie niż reguluje to § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336 - powoływanego dalej jako rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.), według którego wysokość wynagrodzenia pracownika zwolnionego od pracy stanowi wypadkową zarobków uzyskiwanych przez pracownika przed oddelegowaniem go do pełnienia funkcji związkowej. W związku z takimi regulacjami pracownik może otrzymać wyższe świadczenie niż wynagrodzenie ryczałtowe obliczone w sposób wskazany w § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. mają na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia

(por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 109 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 105/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 223). Skoro dany pracownik na podstawie postanowienia ZUZP otrzymuje świadczenie w wysokości przekraczającej tę gwarancję, to w rzeczywistości różnica ta stanowi swoistą „dopłatę”, która może być traktowana jako dodatek za pełnienie funkcji związkowej, co zresztą potwierdza, postanowienie art. 73 ust. 3 w aktualnym i uprzednim brzmieniu przyznające przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej i przewodniczącym oddziałowej organizacji związkowej, niekorzystającym ze zwolnienia od pracy, dodatek do wynagrodzenia.

W związku z tym aspektem sprawy należy rozważyć, czy nierówne traktowanie „w zatrudnieniu” może dotyczyć dodatku do wynagrodzenia za pełnienie funkcji związkowej. Sąd drugiej instancji przyjął, że „Pracodawca, co do zasady ma obowiązek opłacać wynagrodzeniem pracę świadczoną przez pracownika na jego rzecz, a nie na rzecz związków zawodowych”. Jak się wydaje, wykluczył więc, że wykonywanie obowiązków wynikających z funkcji związkowej jest pracą świadczoną na rzecz pracodawcy. Pogląd taki jest nietrafny, bowiem należy wskazać na pewien wspólny obszar działania pracodawcy i związku zawodowego. W zakresie zbiorowego prawa pracy to współdziałanie przejawia się między innymi w zawieraniu porozumień zbiorowych np. dotyczących: układów zbiorowych pracy, zawieszania przepisów prawa pracy z uwagi na sytuację finansową pracodawcy (art. 9¹ k.p.), stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.), zawieszenia układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.), trybu i zasad zwolnień pracowników na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Natomiast w zakresie indywidualnego prawa pracy chodzi o uprawnienie organizacji związkowej wynikające przykładowo z art. 38 k.p., art. 42 § 1-3 k.p., art. 52 § 3 k.p., art. 53 § 4 k.p. czy art. 177 § 4 k.p. Z kolei kontrolne uprawnienia związku zawodowego choćby w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 23, art. 26, art. 29 ustawy o związkach zawodowych) wykonywane są przede

wszystkim w interesie załogi danego pracodawcy, ale także samego pracodawcy, zapobiegając obciążającym go skutkom naruszenia przepisów z tej dziedziny.

Pozwala to na uznanie, że pracownik wykonujący funkcję w zarządzie organizacji związkowej świadczy pracę u swojego pracodawcy, wprowadzie inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą, ale jednak - w ujęciu obiektywnym - na korzyść i w interesie pracodawcy, po pierwsze, uczestnicząc w dialogu społecznym prowadzonym dla godzenia interesów załogi i interesów pracodawcy, po drugie, współdziałając z pracodawcą w realizacji jego obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy. Dostrzegł to również Sąd Najwyższy, wskazując w uzasadnieniu uchwały z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05 (OSNP nr 7-8, poz. 109), że zwolniony z obowiązku świadczenia pracy członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wykonuje u danego pracodawcy, objętego jej działaniem, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy i inne, powierzone tej organizacji przepisami ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, iż w tym sensie wykonuje on pracę u danego pracodawcy. Ostatecznie zatem, dostrzegając wprowadzie z perspektywy niezależności związku zawodowego (art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych) niepokojący aspekt wynagradzania przez pracodawcę „pracy związkowej”, który w patologicznych sytuacjach może stanowić ukryte finansowanie uległości związku zawodowego wobec pracodawcy, omawiany dodatek w realiach niniejszej sprawy należy uznać za „inne świadczenie związane z pracą” w rozumieniu art.18^{3b} § 1 pkt 2 *in fine* k.p.

Powód uważa, że jego sytuacja prawna i faktyczna (działacza związkowego niekorzystającego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej) została ukształtowana gorzej niż sytuacja pracowników pełniących tę funkcję i zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, ponieważ nie otrzymuje takiego dodatku z tytułu działalności związkowej, jaki by mu się należał, gdyby skorzystał z prawa do zwolnienia od pracy.

W judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie

pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów (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). Zatem w świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p. zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało ono oparte na dozwolonym przez prawo kryterium.

Powód jako przyczynę dyskryminacji wskazuje swoją przynależność związkową, a więc powołuje się na kryterium dyskryminacyjne wprost wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p.). Twierdzenie to jest oczywiście chybione, bowiem mniejsze prawa powoda w zakresie dodatku za pełnienie funkcji związkowej niż te, z których korzystają inni zwolnieni od pracy pracownicy, pełniący obowiązki w zarządzie organizacji związkowej, nie wynikały z jego przynależności związkowej. Siłą rzeczy dodatek ten przysługiwał wyłącznie pracownikom należącym do związku zawodowego, skoro dotyczył działaczy związkowych, a zróżnicowanie jego wysokości zależało od przyjętego przez pracownika sposobu wykonywania mandatu związkowego. Zatem to właśnie sposób wykonywania mandatu związkowego stanowił kryterium różnicujące, tyle tylko że ostatecznie sytuację pracownika określał jego własny wybór, a nie tak zdefiniowane kryterium.

W rzeczywistości więc sytuację powoda ukształtował jego własny wybór, po wyważeniu korzyści i strat związanych z każdą z alternatywnych opcji. Powód tak jak wszyscy pracownicy pełniący funkcję w strukturach związku zawodowego miał prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ryczałtowego w wysokości wynikającej z art. 73 ust. 6 ZUZP, a to że tego prawa nie realizował, wynikało z jego własnej i nieprzymuszonej woli uwzględniającej jego

indywidualny interes. Skoro skorzystanie przez powoda z opcji łączenia pracy zawodowej z funkcją działacza związkowego wynikało z chęci zachowania uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu (które by utracił, wybierając wariant zwolnienia od pracy), to w ogóle nie można mówić o zastosowaniu przez pracodawcę niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego. Ogólnie rzecz ujmując, wybranie przez pracownika ze względu na jego własny interes jednej z przysługujących mu rozłącznie opcji, z których każda kształtuje w różny sposób prawa tej samej grupy pracowniczej, wyklucza uznanie, że wynikająca z tego wyboru dyferencjacja uprawnień jest wynikiem zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego (dyskryminującego) kryterium.

W rezultacie więc nie potwierdziły się zarzuty postawione w skardze kasacyjnej, stąd Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w myśl art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).