



Sygn. akt II PK 265/05

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa E. Ś.

przeciwko Prokuraturze Rejonowej w O., Prokuraturze Okręgowej w O.

o odszkodowanie za naruszenia zasady równego traktowania pracownika,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w O.

z dnia 25 kwietnia 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w O., przekazując temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka E. Ś. w pozwie skierowanym przeciwko Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez Prokuratora Okręgowego w O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 11.502,62 zł z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracownika wyrażającego się pomijaniem przy awansowaniu.

W piśmie z dnia 17 listopada 2004 r. jako swego pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. powódka wskazała Prokuraturę Okręgową w O. Na rozprawie w dniu 22 listopada 2004 r. ostatecznie oświadczyła zaś, że jej pracodawcą jest Prokuratura Rejonowa w O. i wniosła o wezwanie jej do udziału w sprawie po stronie pozwanej obok dotychczasowego pozwanego. Sąd uwzględniając powyższy wniosek postanowieniem z dnia 22 listopada 2004 r. w oparciu o art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w postępowaniu w charakterze pozwanego Prokuraturę Rejonową w O.

Pozwana Prokuratura Okręgowa w O. wniosła o odrzucenie pozwu lub oddalenie powództwa wskazując na brak po swojej stronie biernej legitymacji procesowej i niedopuszczalność drogi sądowej w niniejszej sprawie oraz brak możliwości stosowania wskazanego jako podstawa roszczenia art. 18^{3d} k.p. do stanu faktycznego sprzed 1 maja 2004 r.

Pozwana Prokuratura Rejonowa w O. również wniosła o oddalenie powództwa podnosząc brak biernej legitymacji procesowej.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2004 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. oddalił powództwo przeciwko obu pozwanym i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wniosła E. Ś., zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 18^{3d} k.p. oraz naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2005 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną. Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie braku biernej legitymacji procesowej Prokuratury Okręgowej w O. Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka, która zatrudnia pracownika, a taką zdolność zatrudniania pracowników miała Prokuratura Rejonowa. Zatem brak biernej legitymacji procesowej po stronie Prokuratury Okręgowej w O. skutkować musiał oddaleniem powództwa w stosunku do tego

pozwanego. Sąd uznał, że również przeciwko Prokuraturze Rejonowej powództwo podlegało oddaleniu. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Okoliczności faktyczne powoływane w sprawie przez powódkę nie mogły stanowić podstawy do uznania jej roszczeń na podstawie przepisu art. 18^{3d} k.p., bowiem przepis ten wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. i oczywiste było, że nie można na podstawie dyspozycji powyższego artykułu dokonywać oceny zdarzeń faktycznych, które miały miejsce w okresie przed wejściem w życie tego przepisu. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, regulacja ta dotyczy odszkodowania należnego pracownikowi w sytuacji gdy pracodawca naruszy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu między innymi poprzez naruszenie obowiązku równego traktowania w zakresie awansowania pracowników. Sąd Okręgowy po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie dopatrzył się cech takiego postępowania pozwanej Prokuratury Rejonowej w stosunku do powódki. W przedmiotowej sprawie trudno było uznać za trafny zarzut pomijania przy awansowaniu bowiem wnioski o bezterminową delegację czy awans na wyższego rangą prokuratora były składane kilkakrotnie. Natomiast na decyzje właściwego w tej kwestii Prokuratora Generalnego pracodawca powódki żadnego wpływu mieć nie mógł. Ponadto Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w przedmiotowej sprawie dopuszczalna jest droga sądowa. Powódka nie dochodziła bowiem awansu lecz odszkodowania określonego w przepisach kodeksu pracy a więc innego roszczenia niż wskazanego w art. 47 ustawy o prokuraturze.

Na powyższe rozstrzygnięcie powódka wniosła skargę kasacyjną, wskazując na naruszenie prawa materialnego:

- art. 3 k.p. w związku z art. 1 k.p. i art. 2 k.p. oraz art. 1 w związku z art. 6 i art. 11 ust. 1 i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1985r. o prokuraturze (Dz.U. 2002, Nr 21, poz. 206) oraz § 71 i 72 ust. 1 pkt. 1 i 2 Regulaminu wewnętrznego urzędowania powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury - rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 kwietnia 1992 r. (Dz.U. z 1992 r, Nr 38 poz. 163 ze zm.), art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p, art. 18^{3d} k.p. Ponadto na podstawie art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. zarzuciła temu wyrokowi mające istotny wpływ na jego treść naruszenie przepisów postępowania - art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.k.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. W niniejszej sprawie powódka powoływała się na okoliczności, które jej zdaniem doprowadziły do nierównego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia i awansowania. Wskazane okoliczności wystąpiły przed wejściem w życie przepisów o równym traktowaniu, lecz skutki tych zdarzeń istniały zarówno przed, jak i po wejściu w życie powyższych norm prawnych. Sąd drugiej instancji powołał się na zasadę *lex retro non agit* i odmówił zastosowania w niniejszej sprawie przepisów art. 18^{3a} § 1, 2, 3 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. Dlatego wstępną kwestią, którą należało rozważyć było ustalenie, czy wyżej wymienione przepisy mogą być stosowane również do zdarzeń prawnych przed dniem ich wejścia w życie. Sąd Najwyższy doszedł w przedmiotowej kwestii do następujących wniosków: zasada niedziałania prawa wstecz jako dyrektywa postępowania skierowana pod adresem organów stanowiących prawo polega na tym, że nie należy stanowić norm prawnych, które nakazywałyby stosować nowo ustanowione normy prawne do zdarzeń (rozumianych *sensu largo*), które miały miejsce przed wejściem w życie nowo ustanowionych norm prawnych i z którymi prawo nie wiązało dotąd skutków prawnych normami tymi przewidzianych. W przypadku, gdy ustawodawca nakazuje kwalifikować według norm nowych zdarzenia zaistniałe przed wejściem tych nowych norm w życie, wówczas mamy do czynienia z ustanowieniem norm z mocą wsteczną (z nadaniem nowym normom mocy wstecznej). Innymi słowy z celowym przełamaniem tej zasady przez ustawodawcę. Norma nie działa wstecz, jeżeli na jej podstawie należy dokonywać kwalifikacji zdarzeń, które wystąpiły po jej wejściu w życie. Przy ustalaniu następstw prawnych zdarzeń, które miały miejsce pod rządami dawnych norm, ale występują w okresie, gdy nowa norma weszła w życie należy, zgodnie z zasadą *lex retro non agit* - następstwa te określać na podstawie dawnych norm, ale jedynie do czasu wejścia w życie norm nowych. Powyższa reguła nie jest już taka prosta w zastosowaniu w sytuacji, gdy jakieś zdarzenie prawne miało miejsce w przeszłości w czasie obowiązywania dawnych norm prawnych, lecz skutki tego zdarzenia trwają w okresie wejścia w życie norm nowo ustanowionych, a przepisy prawa jednoznacznie nie wskazują reguł czasowych stosowania nowych przepisów. Zarówno kodeks pracy, jak i ustawa wprowadzająca zmiany powołanych wyżej przepisów, w kwestii międzyczasowego ich obowiązywania się nie wypowiadają. W tej sytuacji, problem czasowego następstwa norm regulujących stosunki prawne wynikające z naruszenia norm dotyczących równego traktowania pracowników, należałoby rozstrzygnąć na

zasadzie reguł prawa międzyczasowego z przepisów wprowadzających kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.). Reguły te łączą się bezpośrednio z wprowadzeniem w życie kodeksu pracy, jednak posiłkowo, dzięki głównie stanowisku doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, stosuje się je także do innych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy. W rozpatrywanym przez Sąd Najwyższy przypadku zastosować należałoby art. XIII § 1 przep. wpraw. k.p., który nakazuje stosować nową ustawę do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 sierpnia 1975 r. (I PR 117/75, OSNC 1976/5/115) wyraził stanowisko, iż treść ukształtowanych już wcześniej stosunków pracy, poczynając od 1 stycznia 1975 r., podlega z mocy art. XIII § 1 przep. wpraw. k.p. ocenie według przepisów kodeksu pracy, a także przepisy tego kodeksu (a nie przepisy wcześniejsze) wchodzi w zastosowanie przy ocenie wszelkich późniejszych zdarzeń prawnych mogących mieć wpływ na losy tych stosunków. Zatem skoro zakaz retroakcji nie dotyczy sytuacji, gdy jakieś zdarzenie prawne miało miejsce w przeszłości w czasie obowiązywania dawnych norm prawnych, lecz skutki tego zdarzenia trwają w okresie wejścia w życie norm nowo ustanowionych, przede wszystkim określenia treści stosunków prawnych powstałych pod rządami dawnych norm, a trwających w okresie wejścia w życie norm nowo ustanowionych, to Sąd Okręgowy powinien rozważyć, czy w niniejszym stanie faktycznym zachodzi właśnie taka sytuacja. Sąd Najwyższy nie może się zgodzić również ze stanowiskiem Sądów obu instancji dotyczącym braku zasadności odszkodowania należnego powódce w niniejszej sprawie ze względu na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania. Przyczyną powyższego jest to, że przepisy dotyczące równego traktowania pracowników, wprowadzając normę sankcjonującą naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 18^{3d} k.p.), zmieniły w tym zakresie rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zwolnił pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Pracodawca, chcąc zwolnić się od odpowiedzialności winien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika (por. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004r., III PK 40/04). A skoro tak, to błędem Sądu Okręgowego było pominięcie okoliczności, iż rozkład ciężaru dowodu w tej sprawie spoczywał co do wyżej wymienionych okoliczności na pracodawcy, a pracodawca w niniejszym stanie faktycznym nie wykazał, iż zarzut nierównego traktowania powódki jest bezzasadny. Podkreślenia wymaga, że pracodawca zgodnie z art. 18^{3b} § 2 k.p., może

niekorzystnie ukształtować zasady wynagradzania za pracę lub warunki zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu pod warunkiem wykazania (udowodnienia) że kierował się obiektywnymi przesłankami. Tylko w takiej sytuacji sądy badające wyżej wymienione okoliczności, mogą stwierdzić, czy pracodawca naruszył zasady o równym traktowaniu. W niniejszej sprawie powódka nie wystąpiła z roszczeniem o awans, lecz na podstawie przepisów o równym traktowaniu domagała się odszkodowania. Pracodawca obowiązany był do wykazania, iż przy pominięciu w awansowaniu powódki istniały obiektywne przyczyny natomiast Sąd, obok rozstrzygnięć odnoszących się w zakresie braku biernej legitymacji procesowej Prokuratury Okręgowej w O., którą Sąd Najwyższy podziela, oraz działania w niniejszej sprawie zasady *lex retro non agit*, powinien także dokonać oceny i rozstrzygnąć, czy pracodawca wykazał obiektywne przyczyny, które legły u podstaw pomijania powódki w awansowaniu.

Z wyżej wymienionych powodów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.
