



Sygn. akt II PK 177/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. K.
przeciwko Zespołowi Szkół Samorządowych w S.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 20 stycznia 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2016 r., sygnatura akt VIII Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. – w sprawie z powództwa Z. K. przeciwko Zespołowi Szkół Samorządowych w S. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w P. z dnia 12 sierpnia 2015 r.,

sygnatura akt IV P (...), oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanego kwoty 49.803 zł jako odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Sąd ustalił, że powód od 1 września 2005 r. pracuje jako nauczyciel mianowany w Zespole Szkół Samorządowych w S. (dalej również jako: Zespół). Posiada kwalifikacje do nauczania matematyki, informatyki oraz techniki. Legitymuje się ponad trzydziestoletnim stażem pracy jako nauczyciel (przez siedem lat do 2000 r. pracował na stanowisku dyrektora podstawowej szkoły w N.).

W projekcie arkusza organizacji Zespołu na rok szkolny 2010/2011 ogółem przewidziano 5 godzin informatyki i 26 godzin matematyki. Powodowi wskazano 9 godzin dydaktycznych, jednak złożył on sprzeciw do projektu. W związku z zatwierdzeniem przedstawionego arkusza, w dniu 19 maja 2010 r. p.o. dyrektora Zespołu M. K. złożyła powodowi pisemną propozycję ograniczenia zatrudnienia do połowy ustawowego wymiaru godzin, jednak powód jej nie przyjął. W dniu 2 czerwca 2010 r. doręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego go z Zespołem za wypowiedzeniem. Na skutek odwołania powoda Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 27 stycznia 2011 r., IV P (...), zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy w wysokości 87.44,64 zł. Wyrok ten apelacją zaskarżył powód. Wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 29 kwietnia 2011 r. przywrócono powoda Z. K. do pracy w pozwanym Zespole. W ocenie Sądu wypowiedzenie stosunku pracy powodowi było nieuzasadnione, a przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy niedostatecznie skonkretyzowana.

Powód w dniu 2 maja 2011 r., stawiał się do pracy u pozwanego. Z uwagi na to, że rok szkolny 2010/2011 był w toku powód nie miał przydzielonych godzin dydaktycznych. Powód stawiał się w pracy i przebywał w pokoju nauczycielskim.

W roku szkolnym 2011/2012 powodowi zaproponowano 12 godzin matematyki. Powód nie przyjął propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru 12/18. Po konsultacji z Zarządem Oddziału ZNP w J., oświadczeniem datowanym na dzień 25 maja 2011 r. dyrektor Zespołu rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w związku ze zmianami planu nauczania, uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela. W uzasadnieniu wskazano jako

dodatkową przyczynę rozwiązania stosunku pracy postawę powoda, polegającą na kontestowaniu działań dyrektora we wszystkich sferach funkcjonowania szkoły, co ujemnie wpływa na wizerunek szkoły w środowisku, osłabia jej autorytet jako placówki oświatowo – wychowawczej; ponadto wskazano, że w maju 2011 r. powód ignorował polecenie dyrektora dotyczące pozostawania w dyspozycji do prowadzenia zajęć.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w P. z dnia 6 grudnia 2011 r., sygnatura akt IV P (...), przywrócono powoda do pracy w pozwanym Zespole. Sąd uznał, że pozwany pracodawca nie wykazał innego kryterium doboru pracownika, poza niewyrażeniem zgody na ograniczenie etatu. Taka okoliczność nie może stanowić samodzielnej przesłanki do wyboru pracownika do zwolnienia. Pozostałe przyczyny wypowiedzenia w ocenie Sądu Rejonowego nie zostały udowodnione. Orzeczenie to zostało utrzymane w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 3 sierpnia 2012 r. Sądy nie dostrzegły w zachowaniu pozwanego cech wskazujących na dyskryminację powoda. Przesłanki, które doprowadziły do złożenia powodowi oświadczeń o wypowiedzeniu stosunku pracy nie uzasadniały złożenia powodowi wypowiedzenia, lecz nie były okolicznościami o charakterze dyskryminującym z przyczyn politycznych.

W okresie od września 2010 r. do czerwca 2013 r. powód faktycznie przepracował 1 rok i 7 miesięcy. Nie miał przydzielonych stałych godzin ponadwymiarowych.

Powód w czasie zatrudnienia w pozwanej szkole nie prowadził działalności politycznej na terenie szkoły, chociaż publicznie wyrażał poglądy krytyczne wobec byłego Burmistrza Gminy i Miasta J. R. S. oraz wobec obecnego Burmistrza Gminy i Miasta J. P. W. Powód należał również do opozycji i wspierał radnych opozycyjnych do byłego Burmistrza. Powód jest także w opozycji do obecnego Burmistrza oraz wspiera radnych opozycyjnych. Krytykował także dyrekcję pozwanej szkoły. Okoliczności te nie miały żadnego wpływu na przebieg zatrudnienia powoda u pozwanej. Burmistrzowie nie wpływali i nie wpływają na decyzje dyrektora pozwanego dotyczące zatrudnianej kadry pedagogicznej. Pozwany, ani żaden z jego pracowników nie dyskryminował powoda z przyczyn politycznych. Także wypowiedzenia złożone powodowi nie były wyrazem

dyskryminacji powoda z powodu jego przekonań politycznych. Powód obecnie ma pensum bez godzin nadwymiarowych.

Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, że niektórzy z pracowników, posiadali większe dodatki motywacyjne. Strona pozwana nie była w stanie przekonująco wyjaśnić, dlaczego osoba o takim samym lub dłuższym stażu i niewątpliwie wysokich kwalifikacjach posiadała mniejszy dodatek niż osoba porównywalna z nią, pod względem tych kryteriów. Powód wykazał także, że bezpodstawne było różnicowanie kwoty przyznanego mu dofinansowania z kwotą przyznaną innemu pracownikowi, w związku ze szkoleniem. W ocenie Sądu „na przestrzeni całego okresu spornego, takiego działania nie można uznać za notoryczne, lecz zdaniem Sądu Okręgowego, nierówności faktycznie miały miejsce”. Istnienie nierówności stanowi tylko jedną z przesłanek, która dla wykazania dyskryminacji, musi zaistnieć łącznie z przyczynami dyskryminacyjnymi.

Sąd drugiej instancji stwierdził, powołując się na art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p., że przedmiotem rozstrzygnięcia był zarzut naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia ze względu na dyskryminację z powodu przekonań politycznych powoda. Według Sądu Okręgowego zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracownika 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, wymienione przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p. Za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma inne warunki jej wykonywania niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.). Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Pracownik musi wykazać fakty

uprawdopodobniające zarzut dyskryminacji (wykazać, że był gorzej traktowany w porównaniu do innych pracowników z uwagi na zabronione prawem kryterium np. z uwagi na płeć, rasę, przekonanie polityczne). Dopiero po uprawdopodobnieniu zarzutu dyskryminacji pracodawca ma obowiązek udowodnienia, że zastosowane kryterium było obiektywnie uzasadnione.

Sąd uznał, że powód nie uprawdopodobnił, że był gorzej traktowany w zatrudnieniu z przyczyn politycznych. Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd pierwszej instancji przyjął, iż obecny jak i były Burmistrz mogą darzyć powoda niechęcią, nie zmienia to jednak faktu, że osoby te nie są pracodawcą powoda. Pracodawcą powoda jest Zespół Szkół Samorządowych reprezentowany przez dyrektora. Powód nie wykazał, w żaden sposób, aby jego przekonania polityczne spowodowały jego gorszą sytuację w zatrudnieniu. Zdaniem Sądu doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale nie z przyczyn dyskryminujących. Powód nie manifestował swoich przekonań politycznych na terenie szkoły, a jedynie publicznie poza szkołą krytykował działania byłego i obecnego Burmistrza. Powód wyrażał poglądy krytyczne o dyrektorze szkoły na terenie szkoły, jak i poza szkołą. To, że dyrektor szkoły utrzymywał kontakty z Burmistrzem nie jest samo w sobie przesłanką do uznania, że powód był dyskryminowany z przyczyn politycznych przez dyrektora szkoły. Powód nie uprawdopodobnił, że dyrektor szkoły dyskryminował go z przyczyn politycznych, wynikających dobrych relacji z byłym i obecnym Burmistrzem oraz z faktu, że nie lubił powoda. Nie wskazał również, aby dyrektor manifestował swoje przekonania polityczne na terenie szkoły, które byłyby przekonaniami odmiennymi od powoda, bądź by w jakikolwiek sposób odniósł się do aktywności politycznej powoda poza szkołą. Powód nie uprawdopodobnił też, aby istniało jakiekolwiek porozumienie burmistrza i dyrektora mające na celu zaszkodzenie mu. Według Sądu powód wykazał jedynie, że istniały nierówności w traktowaniu jego i niektórych z pracowników.

Sąd podkreślił, że powód jako drugą z przyczyn dyskryminacji podał krytykę działalności swojej przełożonej. Według Sądu obie argumentacje wykluczają się. Jeśli główną przyczyną nierówności w traktowaniu był konflikt na linii przełożony - podwładny, mający swoje źródło w odmiennym poglądzie powoda na formę

funkcjonowania placówki, to trudno mówić o uprawdopodobnieniu przyczyny politycznej. Druga z powołanych przez powoda przyczyn dyskryminacyjnych – różnicowanie jego sytuacji, ze względu na jego konflikt z przełożoną, dotyczący sposobów zarządzania placówką, nie może zostać zaliczona do kategorii dyskryminacyjnej wymienionej w 18^{3a} § 1 k.p. Chociaż wyliczenie zawarte w powołanym przepisie ma charakter otwarty to nietrudno zauważyć, iż przeważają w nim cechy osobiste, niezależne od podmiotu dotkniętego dyskryminacją, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna. Wymienione dodatkowo przekonania polityczne, przynależność związkowa oraz wyznanie, umieszczone zostały podobnie jak pozostałe, w wyniku implementacji wiążących Państwo Polskie konwencji, ich zawarcie jest niewątpliwie słuszne, choć stanowi odstępstwo od zasady cech osobistych i zdaniem Sądu drugiej instancji nie powinno być podstawą dla interpretacji rozszerzającej.

Sąd podkreślił, że zakresem regulacji przepisu art. 18^{3a} § 1 k.p. jest prawo do odszkodowania przysługujące nie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a dyskryminacji. Przesłanką odpowiedzialności jest szkoda, fakt naruszenia równego traktowania i związek przyczynowy. Niespełnienie jednej z tych przesłanek powoduje brak podstaw do żądania odszkodowania z tego tytułu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną; skargę oparto na obydwu podstawach określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. przez sprzeczność ustaleń faktycznych dokonanych w wyroku z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności przez ustalenie że: powód nie był dyskryminowany, że powód nie był dyskryminowany z przyczyn politycznych, że powód nie był w ogóle dyskryminowany, że powód nie uprawdopodobnił dyskryminacji z przyczyn politycznych; podczas gdy z treści zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód był poddany dyskryminacji z przyczyn politycznych oraz uprawdopodobnił swoją dyskryminację z przyczyn politycznych;

b) art. 217 § 1, § 2 i § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 278 § 1 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c. przez oddalenie - pominięcie wniosku dowodowego o przeprowadzenie

dowodu z opinii biegłych sądowych oraz przez brak uzasadnienia w protokole rozprawy powodu i przyczyny, dla której zostały oddalone wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych sądowych.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie:

- art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. przez pominięcie faktu, że przyczyny dyskryminacji są wymienione w kodeksie pracy w sposób przykładowy, a nie w sposób enumeratywny - wyczerpujący, oraz przez pominięcie faktu, że przyczyną dyskryminacji mogą być również inne przyczyny, niewskazane wprost w przepisach art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p.;

- art. 18^{3b} § 1 k.p. przez bezpodstawne przyjęcia, że to pracownik - powód musi wykazywać przyczynę dyskryminacji, podczas gdy powoda obciąża jedynie obowiązek uprawdopodobnienia istnienia przyczyny dyskryminacji, a powód uprawdopodobnił istnienie dyskryminacji oraz uprawdopodobnił, że jest dyskryminowany z przyczyn politycznych.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania; ewentualnie - o zmianę w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 49.803 zł należności głównej z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje. Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez sprzeczność ustaleń faktycznych dokonanych w wyroku z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie mógł być uzasadnioną podstawą skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej,

jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423).

Również procesowy zarzut naruszenia art. 217 § 1, § 2 i § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c, art. 278 § 1 k.p.c, art. 207 § 6 k.p.c. przez oddalenie - pominięcie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych sądowych, nie jest uzasadniony, gdyż pełnomocnik powoda nie przedstawił argumentacji wskazującej, biegłych jakich specjalności miałyby dotyczyć ten dowód i na jaką okoliczność mieliby biegli sporządzić opinię. W judykaturze wyrażany jest również pogląd, że przepisy art. 227 k.p.c., art. 278 § 1 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. są adresowane do sądu pierwszej instancji, a tym samym tylko wyjątkowo mogą one stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494).

Będąc zatem związanym ustalonym w niniejszej sprawie stanem faktycznym, Sąd Najwyższy uznał, zgodnie z dominującym w judykaturze poglądem, że wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532, M.P.Pr. 2017 nr 3, s. 114).

Art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odrębność, odmiennosc i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o

naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202 i przywołane w nim orzeczenia).

Wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Ocena zarzutów powoda zawartych w skardze kasacyjnej z tego punktu widzenia uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego z uwagi na brak w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 78 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Wyrażany jest jednak również pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci postanowień umownych. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego, gdyż skarżący w ramach podstaw

kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) nie postawił zarzutu naruszenia art. 18 § 3 (w związku z art. 11² k.p.). Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Inaczej mówiąc, Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą.

W ocenie Sądu Najwyższego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, M.P.Pr. 2014 nr 9, s. 474-477 i przywołane w nim orzecznictwo).

W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie korelujący z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy) zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej również Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, że gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Zasada równego traktowania stanowi zasadę ogólną prawa Unii, gwarantowaną obecnie w art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,

która wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a różnica traktowania jest uzasadniona, o ile jest ona oparta na kryterium obiektywnym i racjonalnym, czyli w sytuacji, gdy pozostaje ona w związku z dopuszczalnym prawnie celem realizowanym przez sporne przepisy oraz gdy różnica ta jest proporcjonalna do celu realizowanego za pomocą danego traktowania (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 marca 2017 r. w sprawie C-406/15; InfoCuria – Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości). Z normami tymi koresponduje art. 9 i 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, stanowiących, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

W ocenie Sądu Najwyższego art. 18^{3b} § 1 k.p. w aspekcie wyżej przedstawionych przepisów, a zwłaszcza art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE, należy interpretować w ten sposób, że uprawdopodobnienie dyskryminacji politycznej powinno polegać na wskazaniu oświadczenia pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę, które eksponowało poglądy lub przekonania polityczne, odmienne od poglądów pracownika; zwłaszcza, gdy nacechowane było niechęcią lub brakiem akceptacji dla odmiennych poglądów albo przekonań.

Każdy ma wprowadzić prawo do wolności uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swoich przekonań politycznych, jednak uzewnętrznianie swoich przekonań politycznych przez kierownictwo zakładu pracy nie może stwarzać u podwładnych pracowników poczucia zagrożenia o stabilność zatrudnienia lub dyskomfortu psychicznego. Wolność uzewnętrzniania przekonań powinna w takich sytuacjach podlegać ograniczeniom, które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na ochronę praw i wolności pracowników.

Zdaniem Sądu Najwyższego dopiero po wskazaniu przez pracownika oświadczenia przełożonego, eksponującego odmienne poglądy polityczne od poglądów pracownika, ciężar dowodu, że nierówne traktowanie nie wynikało z dyskryminacji i było obiektywnie uzasadnione przechodzi na pracodawcę.

Oznacza to, że rację ma Sąd Okręgowy, iż na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciążył obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że był traktowany i wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (*ad casum* - działalnością polityczną). Dopiero po uprawdopodobnieniu tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Powód jako przyczynę dyskryminacji wskazał działalność polityczną, która polegała na krytycznym stosunku do organów samorządowych, co – w jego ocenie - przenosiło się również na funkcjonowanie szkoły.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że działalność powoda zmierzała do zapewnienia przestrzegania norm prawnych, w tym prawa pracy (np. skarga do inspektora pracy). Wyrażanie negatywnych wobec burmistrzów głosów na gminnym forum publicznym nie przenosiło się jednak na pracę w szkole. Burmistrzowie nie byli pracodawcami powoda, a sympatie polityczne dyrektora szkoły nie były eksponowane na terenie szkoły i nie rzutowały (jak ustalono w zaskarżonym wyroku) na działania pracodawcy podejmowane wobec powoda. Działania powoda odniosły pozytywny dla niego skutek zarówno przed sądem administracyjnym, który stwierdził niezgodność z prawem powołania dyrektora szkoły, jak i przed sądem pracy, który dwukrotnie przywrócił powoda do pracy oraz przed inspektorem pracy, który stwierdził naruszenia prawa dotyczące wypłaty świadczeń pracowniczych i nakładania kary dyscyplinarnej. Żadna jednak z tych instytucji nie stwierdziła, że naruszenia prawa były spowodowane dyskryminacją z przyczyn politycznych.

W ocenie Sądu Najwyższego tych wszystkich działań powoda, zmierzających do ścisłego przestrzegania prawa, nie można zaliczyć do działalności politycznej. Pogląd taki mógłby bowiem prowadzić do nieuprawnionych konstatacji, że każde krytyczne zdanie dotyczące funkcjonowania zakładu pracy, byłyby pretekstem do zarzutu dyskryminacji z przyczyn politycznych. Tymczasem jest zrozumiałe, że pracownicy często wyrażają krytyczne głosy w stresowych sytuacjach związanych z pracą i najczęściej nie jest to powodem retorsji

pracodawcy. Jedynie negatywna postawa pracodawcy wobec przekonań politycznych pracownika lub jego działalności politycznej mogłaby być uznana za dyskryminację z przyczyn politycznych. Tymczasem na terenie szkoły dyrektor szkoły nigdy nie eksponował swoich przekonań politycznych, nie krytykował, ani nie odnosił się do poglądów politycznych powoda. Wystąpienia polityczne powoda poza szkołą nie były przyczyną wypowiedzeń stosunku pracy, ani nie wpływały na ukształtowanie wynagrodzenia powoda. Prawidłowe były zatem konkluzje Sądu w zaskarżonym wyroku, że powód nie uprawdopodobnił ani nie udowodnił politycznej przyczyny dyskryminacji.

Skarga kasacyjna okazała się więc nieuzasadniona. Z powyższych względów podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

r.g.