



Sygn. akt I PK 83/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J.N.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 16 października 2014 r., sygn. akt IX Pa .../14,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka J. N. w pozwie z 3 lutego 2012 r. domagała się zasądzenia od pozwanej M. Spółki z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 49.999 złotych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 12 lutego 2014 r., oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1 lipca 1998 r. u poprzednika prawnego pozwanej – V. w T.. We wrześniu 2006 r. pozwana Spółka nabyła upadające przedsiębiorstwo V., w związku z czym nastąpiło przejście zakładu pracy powódki na nowego pracodawcę i przejęcie pracowników (art. 23¹ k.p.). Zgodnie z umową o pracę z 1 lipca 1998 r. zawartą na czas nieokreślony powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw planowania i rozliczenia produkcji. Pozwana zatrudniała trzy planistki w dziale logistyki, w tym powódkę. Ostatnio powódka zajmowała się planowaniem nowych projektów.

W listopadzie 2008 r. powódka przebywała na kilkudniowym urlopie i w tym czasie prowadzone przez powódkę projekty pozwana Spółka przekazała innej pracownicy. W styczniu 2009 r. nastąpił spadek zamówień i usług. W związku z tym pracodawca postanowił, że nastąpi zwolnienie części pracowników, co wiązało się z potrzebą ustalenia kryteriów doboru do zwolnienia. Kryteriami tymi były: ogólna ocena pracy pracownika, niezwiązana z oceną roczną, przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku oraz sytuacja rodzinna. Brano pod uwagę doświadczenie osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją zatrudnienia, umiejętność pracy na kilku odcinkach (tj. uniwersalność pracownika), możliwość zaangażowania się w nowe projekty i szkolenia, także międzynarodowe, poziom aktywności w SAP (specjalistyczny program komputerowy), znajomość języka angielskiego oraz chęć jego nauczania się, możliwość pracy na innym stanowisku, możliwość oddelegowania, umiejętność pracy w zespole.

Sąd Rejonowy ustalił, że klienci i dostawcy pozwanego są rozmieszczeni na całym świecie. Kluczową kwestią w komunikacji z nimi była umiejętność posługiwania się językiem angielskim, którego powódka nie знаła. Ponadto

powódka nie korzystała z programu informatycznego SAP (jest to system finansowo-księgowy, który umożliwia komputerowe księgowanie), do obsługi którego była bardzo dobrze przygotowana (brała udział w szkoleniach), co spowodowało po stronie pozwanej straty materialne związane z błędnym zamówieniem dokonany przez powódkę. Pozwanej zależało, aby w zatrudnieniu pozostali pracownicy, którzy sprawnie i chętnie posługują się systemem SAP. Ponadto pracodawca ocenił, że powódka nie potrafi pracować w zespole, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych planistek.

Mając na uwadze przyjęte kryteria, pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę. W piśmie z 26 lutego 2009 r. złożyła oświadczenie, że wypowiada umowę w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację ekonomiczną, gospodarczą i organizacyjną pracodawcy związaną ze spadkiem zamówień i popytu na usługi pracodawcy oraz obniżenie rentowności zakładu w pierwszym kwartale 2009 r., pociągające za sobą konieczność reorganizacji zadań oraz rozkładu pracy w dziale logistyki, co oznacza konieczność redukcji etatu na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i kontroli.

Powódka wniosła odwołanie od powyższego wypowiedzenia dopiero 26 lutego 2010 r. (po upływie roku od złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu). Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 20 kwietnia 2010 r. (w sprawie IV P .../10) oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Podstawą rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, że powództwo zostało wniesione z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Po rozpoznaniu apelacji powódki od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 7 października 2010 r. oddalił apelację.

Rozważając zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zgłoszonego w niniejszej sprawie), Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka upatrywała jego podstawy w naruszeniu przez pracodawcę zasad równego traktowania w trakcie typowania pracowników do zwolnienia. Zdaniem powódki, została ona wytypowana do zwolnienia z uwagi na wiek (ukończenie 50 lat) oraz z tego względu, że wcześniej

była pracownikiem V. Powołując się na zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał jednak, że pozwany przyjął zgodne z prawem kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie naruszały zasady równego traktowania. Przyjęte przez pozwaną Spółkę kryteria doboru pracowników do zwolnienia (brak znajomości języka angielskiego, sporadyczne posługiwanie się systemem SAP, brak umiejętności współpracy w zespole) nie zawierały w sobie elementów nierównego traktowania pracowników. W ocenie Sądu niezasadny okazał się zarzut powódki, że pozwana przyjęła i zastosowała niedozwolone kryterium jakim jest wiek. Z przyczyn nie dotyczących pracowników zwolnione zostały w 2009 r. także pracownice młodsze od powódki. Podobnie niezasadny okazał się zarzut nierównego traktowania w związku z uprzednim zatrudnieniem w V.. Wypowiedzenia zostały złożone zarówno pracownikom przejętym z V., jak i tym, których zatrudniał bezpośrednio obecny pracodawca. Za kryteria niedyskryminujące należało także uznać poziom znajomości języka angielskiego oraz umiejętność pracy w zespole, a pod kątem tych kryteriów powódka została oceniona przez przełożonego gorzej niż pozostałe dwie planistki.

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła: sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału dowodowego; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez oparcie się jedynie na części materiału dowodowego i dokonanie ustaleń sprzecznych z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Zarzuciła ponadto naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w wyniku sporządzenia uzasadnienia, którego treść nie pozwala na kontrolę instancyjną, a to przez niewskazanie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnym dowodom.

Skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa. W odpowiedzi na apelację pozwana Spółka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 16 października 2014 r., oddalił apelację i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja podlegała oddaleniu, jednak z innych przyczyn niż te, które przedstawił Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo.

Powódce wypowiedziano umowę o pracę pismem z 26 lutego 2009 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – z powodu konieczności redukcji etatu na stanowisku specjalisty do spraw planowania i kontroli. Wyrokami Sądów dwóch instancji (Rejonowego w T. i Okręgowego w K.) odwołanie powódki od tego wypowiedzenia (powództwo o przywrócenie do pracy) zostało prawomocnie oddalone.

W tym kontekście Sąd Okręgowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, w którym stwierdzono, że niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Nie ma podstaw, aby tej samej zasady nie stosować w odniesieniu do kolejnej sprawy o odszkodowanie za dyskryminację dochodzone na podstawie art. 18^{3d} k.p., w sytuacji, gdy okoliczność dyskryminująca została podana bezpośrednio jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowy o pracę (LEX nr 1250568). Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą (osiągnięcie wieku emerytalnego), jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.) (OSNP 2013 nr 13, poz. 151). Z kolei w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, Sąd Najwyższy uznał, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu, przewidzianego w art. 264 k.p. Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227).

Powołując się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął, że nie jest dopuszczalne w obecnym postępowaniu analizowanie i rozważanie przesłanek wytypowania powódki do zwolnienia, które to okoliczności objęte były poprzednią sprawą zakończoną prawomocnym oddaleniem powództwa (odwołania od wypowiedzenia). W istocie rzeczy, w niniejszej sprawie rozważana miałyby być i była (przed Sądem pierwszej instancji) zgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia (okoliczności, jakie doprowadziły do wytypowania powódki do zwolnienia). W ocenie Sądu odwoławczego, przedstawionego wniosku nie zmienia to, że powódka w poprzedniej sprawie kwestionowała przede wszystkim istnienie przyczyn ekonomicznych zwolnienia, obecnie natomiast podważa przesłanki decyzji o wyborze konkretnej osoby do zwolnienia.

Odnosząc się natomiast do stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, zgodnie z którym dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275), Sąd drugiej instancji przyjął pogląd, że aby orzec o zgłoszonym przez powódkę roszczeniu odszkodowawczym na podstawie art. 18^{3d} k.p., należałoby rozważyć przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut dyskryminacji zgłoszony w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia wiąże się tu nierozdzielnie z okolicznościami poprzedniej sprawy prawomocnie zakończonej oddaleniem powództwa. Sąd Okręgowy uznał, że ponowne rozstrzygnięcie o zgodności z prawem wypowiedzenia nie jest dopuszczalne. W konsekwencji przyjął, że już tylko z tej przyczyny, bez rozważania innych okoliczności, apelacja powinna być oddalona.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18^{3d} k.p., przez przyjęcie, że dochodzenie przez pracownika roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy) jest

możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do oddalenia apelacji bez rozważenia innych okoliczności, w szczególności bez zbadania, czy wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie strony pozwanej, Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 18^{3d} k.p., wskazując na ścisłą zależność między kryteriami doboru pracowników do wypowiedzenia a wypowiedzeniem umowy o pracę, przyjmując w konsekwencji niedopuszczalność orzekania o zgłoszonych roszczeniach ze względu na prawomocne zakończenie sprawy wszczętej wskutek odwołania skarżącej od wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że w rozpoznawanej sprawie ujawniło się istotne zagadnienie prawne, które zostało w dotychczasowym orzecznictwie rozstrzygnięte w odmienny sposób przez różne składy orzekające Sądu Najwyższego i z tej przyczyny, postanowieniem z 1 marca 2016 r., przedstawił powiększonemu składowi Sądu Najwyższego na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania: czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.).

Sąd Najwyższy podjął 28 września 2016 r. w składzie siedmiu sędziów uchwałę (w sprawie III PZP 3/16, LEX nr 2113359), w której przyjął, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 §

1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398¹⁷ § 2 k.p.c. uchwała podjęta w powiększonym składzie Sądu Najwyższego wiąże w rozpoznawanej sprawie. Jest nią związany Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z 16 października 2014 r.

Zagadnienie rozstrzygnięte uchwałą z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, dotyczyło kwestii, czy pracownik może dochodzić odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18^{3d} k.p.), jeśli wcześniej nie wystąpił do sądu z roszczeniami, o których mowa w art. 45 § 1 k.p., albo gdy zgłoszenie takich roszczeń okazało się nieskuteczne z uwagi na przekroczenie terminu wynikającego z art. 264 § 1 k.p. W uchwale przyjęto, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Za przyjęciem takiej tezy przemawiała całościowa wykładnia art. 18^{3d} k.p. oraz uwzględnienie regulacji przyjętych w prawie europejskim, jak również analiza charakteru prawnego odszkodowania za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych i jego relacji do odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej warunków. Na tej podstawie Sąd Najwyższy uznał, że norma prawna art. 18^{3d} k.p. obejmuje odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu odrębną od odpowiedzialności za naruszające prawo wypowiedzenie umowy o pracę. W sytuacji gdy ustawodawca w sposób wyraźny nie uzależnił dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji od wyczerpania przez pracownika trybu odwoławczego od wypowiedzenia umowy o pracę, należy przyjąć,

że pracownikowi przysługuje uprawnienie do skumulowania roszczeń przewidzianych w art. 18^{3d} k.p. i art. 45 § 1 k.p., jeśli przyczyna wypowiedzenia miała charakter dyskryminujący. Dodatkowo Sąd Najwyższy podkreślił, że ustawodawca nie przewidział żadnego terminu zawitego dla dochodzenia roszczenia z art. 18^{3d} k.p. ani nie odesłał do stosowania w tym względzie unormowań zawartych w art. 264 § 1 i 2 k.p. Gdyby zaś dochodzenie roszczenia z tytułu dyskryminacji było uzależnione od wcześniejszego wystąpienia z roszczeniami przewidzianymi w art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 § 1 k.p. (odpowiednio w terminach określonych w art. 264 § 1 i 2 k.p.) , to by znaczyło, że pracownik również w takich samych, stosunkowo krótkich, terminach musiałby zgłosić roszczenie odszkodowawcze z art. 18^{3d} k.p., co koliduje z postulatem zapewnienia skuteczności prawa wspólnotowego (zapewnienia skutecznego środka w prawie wewnętrznym dla efektywności prawa europejskiego).

Teza uchwały sprawia, że stanowisko Sądu Okręgowego w K. nie może zostać zaakceptowane. Apelacja powódki od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo powinna zostać rozpoznana z uwzględnieniem wykładni prawa przedstawionej w podjętej uchwale.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.