

Wyrok SN w sprawie dyskryminacji pracownika**Tomasz Pleśniak, [radca prawny Wrocław](#), Rödl & Partner****Dyskryminowaniem według kodeksu pracy jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne”.**

Orzekł Sąd Najwyższy w wyroku I PK 87/18 z 6 czerwca 2018 r.

Pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zatrudnioną u niego powódką. Powódka stwierdziła, że w trakcie zatrudnienia była nierówno traktowana, w szczególności w zakresie awansowania na wyższe stanowiska. W jej opinii przyczyną takiego traktowania w zatrudnieniu było podłoże dyskryminacyjne, iż „nie stał za nią bogaty mąż”. W efekcie powódka wniosła pozew, w którym zażądała od pozwanego m.in. odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Sąd I instancji powództwo jako całkowicie bezzasadne oddalił w całości. Następnie w wyniku wniesionej przez powódkę apelacji wyrok ten został podtrzymany. Powódka utrzymywała, iż pod podłożem dyskryminacyjnym kryją się niedozwolone kryteria dyskryminacji: płci, stanu cywilnego, pochodzenia społecznego, statusu majątkowego i społecznego. Sąd zauważył, że powódka w toku postępowania nie tylko nie udowodniła, ale nawet nie uprawdopodobniła faktu, że pracodawca mając do wyboru więcej niż jednego pracownika o porównywalnych kompetencjach, wykształceniu, doświadczeniu czy też innych przydatności na danym stanowisku, awansował jednego z nich tylko dlatego, że spełnione zostało choćby jedno ze wskazanych przez powódkę kryteriów dyskryminacji.

Powódka złożyła skargą kasacyjną, w efekcie czego Sąd Najwyższy wydał postanowienie uzasadniając jak na wstępie.

TOMASZ PLEŚNIAK RADCA PRAWNY WE WROCŁAWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

Zasada zakazu niedyskryminowania w zatrudnieniu została sformułowana przez ustawodawcę w art. 183a § 1 k.p. poprzez wskazanie dwóch zakresów potencjalnego niedozwolonego zachowania pracodawcy. Pierwszym z nich objęte są aspekty związane z zatrudnieniem, w których wszyscy pracownicy powinni być równo traktowani. Mowa o nawiązaniu i rozwiązaniu stosunku pracy, zapewnionych warunkach zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Drugim zakresem są kryteria, które nie mogą stanowić przyczyny różnicowania sytuacji pracowników w ramach powyższych aspektów zatrudnienia. Kryteria dyskryminacji zostały sformułowane w następujący sposób: „Pracownicy powinni być równo traktowani (...) w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Bez wskazania takiego zakresu podmiotowego wszyscy pracownicy powinni bezwzględnie być traktowani równo. W takim przypadku różnicowanie wynagrodzenia ze względu np. na doświadczenie zawodowe czy posiadane kwalifikacje stanowiłoby naruszenie zakazu dyskryminacji. Należy zatem podkreślić, że zakaz dyskryminacji nie ma charakteru absolutnego. Istnieją bowiem dozwolone kryteria różnicowania warunków zatrudnienia pracowników będących w podobnej sytuacji.

Jednocześnie podkreślić należy, że niedozwolone kryteria dyskryminacji dzielą się na dwie grupy. Rozdzielenie tych dwóch grup zostało dokonane poprzez specyficzną redakcję przepisu art. 183a § 1 k.p. Ustawodawca zastosował bowiem zwrot „a także bez względu na” pomiędzy dwiema grupami kryteriów o zgoła odmiennym charakterze. Takie sformułowanie nakazuje przyjąć, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą. Są to właściwości o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia.

Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu. Są nimi np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.

Natomiast w zakresie kryteriów w postaci zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy należy stwierdzić, iż są to przyczyny wymienione w sposób enumeratywny i nie ma możliwości rozszerzania zakresu zastosowania przepisu do podobnych sytuacji. Inną kwestią są odrębne przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu inne niż art. 183a § 1 k.p. W szczególności art. 6715 k.p. regulujący zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w formie telepracy. Ich treść nie była jednak przedmiotem rozważań w sprawie.

Zastosowane przez powódkę podłoże dyskryminacyjne „nie stał za mną bogaty mąż” nie wskazuje na którekolwiek niedozwolone kryterium dyskryminacji. Stanowi raczej wskazanie na ogólny aspekt okoliczności sprawy. Dopiero w dalszym toku postępowania powódka starała się udowodnić, że za przedstawionym podłożem dyskryminacyjnym kryje się naruszenie określonych kryteriów dyskryminacji. Jednakże powódka nawet nie uprawdopodobniła, że była nierówno traktowana ze względu na którekolwiek z tych kryteriów, w związku z czym jej powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, z czym zgodził się również Sąd Najwyższy.

Omawiane postanowienie stanowi niejako powtórzenie wcześniej już wydanych wyroków Sądu Najwyższego (wyrok SN z 3 września 2010 r., I PK 72/10; wyrok SN z 23 maja 2012 r., I PK 173/11 – w tym przypadku „podłożem dyskryminacyjnym” było zróżnicowanie prawa do dodatkowych świadczeń pracowników przechodzących na emerytury w stosunku do pracowników uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego; wyrok SN z 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16). Z drugiej strony stanowi on istotne utrwalenie tych poglądów i wskazuje na ich konsekwentne podtrzymanie w dalszym orzecznictwie.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/301059996-Wyrok-SN-w-sprawie-dyskryminacji-pracownika.html>