

Orzeczenia Sądu Najwyższego - sprawy wybrane

Art. 11² Kodeksu Pracy

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, II PK 116/07

Korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników (art. 11² i art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy)

Niniejszy wyrok dotyczył sprawy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek i stan cywilny. Zdaniem powódki przejawem dyskryminacji były znaczne różnice w wynagrodzeniu (płaca powódki wynosiła 58% średniego wynagrodzenia pracowników) oraz zaniechanie skierowania powódki na szkolenie, na które zostali wysłani inni pracownicy.

Sąd Rejonowy uznał, że różnicując sytuację powódki w zakresie wysokości wynagrodzenia, czy też kierowania na szkolenia, pozwany zastosował dopuszczalne prawnie kryteria. Z tego też powodu zdaniem Sądu nie można mówić o dyskryminacji. Ponadto Sąd Rejonowy powołał się na to, że niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia powódki było spowodowane korzystaniem przez nią z urlopów wychowawczych.

Od wyroku Sądu Rejonowego powódka wniosła apelację, która została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego, który potwierdził ustalenia Sądu Rejonowego. Powódka wniosła, więc skargę kasacyjną.

Zdaniem Sądu Najwyższego zarówno Sąd Rejonowy jak i Okręgowy nie dokonał analizy przepisów dotyczących naruszenia zasady równego traktowania.

Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, w którym stwierdził, że „jest naruszeniem zasady równego traktowania przyznanie ze względu między innymi na płeć lub wiek niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej”.

Co więcej Sąd podkreślił, iż aby dane różnicowanie pracowników uznać za niedyskryminujące muszą wystąpić obiektywne przesłanki, które z kolei musi przedstawić pracodawca. Odnośnie przyczyny niższego ukształtowania wynagrodzenia powódki, którą zdaniem Sądu Rejonowego było przez nią korzystanie z urlopów wychowawczych, Sąd Najwyższy stwierdził, iż „gdyby była to wyłączna przyczyna pominięcia powódki przy awansowaniu, można mówić o nierównym traktowaniu, gdyż korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowywaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 roku, I PK 261/07

Przepisy układów zbiorowych pracy powinny być interpretowane w taki sposób, aby respektowana była zasada równego traktowania pracowników wyrażona w art. 11² Kodeksu Pracy.

Niniejsza sprawa dotyczyła zasądzenia na rzecz powoda sumy pieniężnej z tytułu odpraw oraz nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w okresie, kiedy powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej, obowiązywał u pozwanego pracodawcy układ zbiorowy pracy, który prawo to uzależniał od ogólnego stażu pracy, który powód osiągnął w 2002 roku. W 2004 roku pracodawca wprowadził postanowienia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, uzależniającego prawo do nagrody jubileuszowej od zakładowego stażu pracy. Przepis art. 19 ZUZP przewidywał, że nagrody jubileuszowe mogą być przyznawane pracownikom, których łączny zakładowy staż pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy i rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika osiągnie stosowny wymiar. Jednocześnie przewidywał on, że uprawnienie do nagrody jubileuszowej przysługuje także pracownikom zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda tylko częściowo, zdaniem sądu nie było, bowiem zasadne żądanie wypłacenia powodowi nagrody jubileuszowej w związku z przepracowaniem przez niego 40 lat, co następnie potwierdził Sąd Okręgowy.

Zdaniem Sądu Najwyższego przepis art. 19 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy powinien być interpretowany przy respektowaniu zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 11² Kodeksu pracy, który odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Cechą, według której należy oceniać zachowanie równości w traktowaniu pracowników, jest – w odniesieniu do nagród jubileuszowych – staż pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 roku, I PK 294/07

Zaakceptowanie stanowiska, że nieobecność w pracy kobiety - pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadniać odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stanowi naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet może być uznane za dyskryminację ze względu na płeć.

Sprawa dotyczy kobiety, zatrudnionej w Regionalnej Kasie Chorych, która 7 miesięcy przebywała na urlopie. Po powrocie do pracy powódka skierowała do naczelnika pismo z zarzutami stosowania wobec niej przez innego pracownika mobbingu. Uznano jednak, że zarzuty te są bezpodstawne. Ponadto pracownicy, z którymi powódka była w konflikcie zwrócili się z prośbą do Dyrektora o przeniesienie powódki do innego wydziału. Należy przy tym zaznaczyć, że u powódki kolejny raz przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał: dezorganizację pracy, wynikającą z częstych nieobecności powódki w pracy; brak umiejętności nawiązania współpracy z pozostałymi współpracownikami oraz pracodawcą, bezpodstawne pomawianie pracowników o naruszenie przez nich obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z obowiązującymi przepisami, a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były uzasadnione. Sąd Okręgowy zmienił jednak zaskarżony wyrok zasądzając od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd oddalił jednak apelację powódki odnośnie przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził jednakże, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do tego, że nieobecności powódki w pracy były spowodowane zagrożeniem ciąży. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę, iż stan ciąży istniał w czasie zwolnienia lekarskiego, natomiast w chwili wydawania wyroku przez Sąd - powódka nie była już w ciąży, a zatem można było założyć, że nie będą miały miejsca dalsze jej nieobecności w pracy spowodowane niezdolnością do pracy. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę również na to, że Sąd Okręgowy nie ustalił, w jakim czasie powódka była w ciąży oraz kiedy nastąpiło poronienie oraz jak te okoliczności wpłynęły na niezdolność do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego wyjaśnienie tych okoliczności dawałoby podstawę do ewentualnego stwierdzenia, że częste zwolnienia lekarskie powódki były usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia jej pracy.

Sąd podkreślił, że zdarzenie, jakim jest ciąża, (która może okazać się zagrożona, co uzasadnia zwolnienie lekarskie przez czas jej trwania aż do porodu), nie powinno być traktowane, jako okoliczność przemawiająca przeciwko pracownicy.

Art. 11³ Kodeksu Pracy

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub, 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.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 roku, II PK 304/10

Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

Niniejsza sprawa dotyczyła mężczyzny, zatrudnionego w spółce, w której obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników. Powód jednakże nie składał pisemnego oświadczenia o zachowaniu w tajemnicy danych dotyczących wynagrodzenia, mimo że zrobili to inni pracownicy. W 2007 roku powód zwrócił się do kierownika działu handlowego, swojego bezpośredniego przełożonego - o udzielenie informacji na temat sposobu wyliczenia i wysokości przysługującej mu premii.

Kierownik przesłał powodowi powyższe dane w formie elektronicznej, nie usunął jednak informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników, o czym powód poinformował swoich kolegów z pracy. W wyniku tego zostało mu wręczone pisemne oświadczenie o udzieleniu kary nagany a następnie zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę zwolnienia pracodawca wskazał złamanie przez powoda obowiązujących w Spółce zasad oraz rozpowszechnienie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, czego skutkiem była utrata zaufania do pracownika.

Sąd Rejonowy uznał jednakże, że nie doszło do złamania zasady równego traktowania oraz że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa. Podobnie Sąd Okręgowy, który stwierdził, że wskazana przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, tj. ujawnienie innym osobom danych dotyczących wynagrodzeń pracowników działu handlowego, otrzymanych omyłkowo przez powoda, była konkretna, rzeczywista i usprawiedliwiona okolicznościami, a zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, powód działał jednak w sposób uprawniony, a działania podjęte w celu wyjaśnienia zróżnicowania wynagrodzeń nie przekraczały granic uprawnień. Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 18^{1e} kodeksu pracy „skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Ponadto według Sądu Najwyższego z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań, które przeciwstawiają się naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 roku, I PK 169/05

Dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym (art. 30 Konstytucji RP; art. 11³ Kodeksu pracy), lecz również moralnym.

Niniejsza sprawa dotyczy kobiety, która została zwolniona z pracy, a jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał jej: nieprzestrzeganie obowiązujących procedur w dotyczących realizacji zadań, niepodnoszenie efektywności oraz nieprzestrzeganie zasad współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi i zasad kształtowania stosunków międzyludzkich w kierowanej komórce.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie są rzeczywiste oraz naruszają art. 45 Kodeksu pracy i zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy zmienił jednak zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo, uznając, iż powódka dyskryminowała jedną z pracownic. Sąd uznał ponadto, że działania powódki miały cechy mobbingu. Zdaniem Sądu powyższe okoliczności uzasadniały w pełni dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy uznał, jednakże, że wypowiedzenie umowy powódce nie było spowodowane tym, iż dyskryminowała innych pracowników. Przede wszystkim Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że Sąd Okręgowy nie wskazał, która z przesłanek dyskryminacji opisanych w art. 11³ Kodeksu pracy wystąpiła. Nie wiadomo, więc, na czym miało polegać dyskryminowanie pracownika przez powódkę.

Dodatkowo Sąd zaznaczył, że obowiązek przestrzegania przez pracownika zasad współżycia społecznego jest równoznaczny z nakazem równego traktowania, a tym samym czy naruszenie zakazu równego traktowania poprzez dyskryminację stanowi automatycznie nieprzebranie zasad współżycia społecznego, należy ogólnie stwierdzić, że zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania (w rozważanym przypadku w stosunkach pracy) jest normą nie tylko prawną - wynikającą zarówno z prawa krajowego (w tym Kodeksu pracy i Konstytucji), jak i z prawa wspólnotowego - ale także normą moralną. Zakaz stosowania wobec pracowników działań o charakterze dyskryminującym mieści się zatem w ogólnym obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Art. 11² i 11³

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² Kodeksu pracy) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ Kodeksu pracy) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami.

Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² Kodeksu pracy zakłada, bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Niniejsza sprawa dotyczy zasądzenia odszkodowań za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania zwolnionych pracowników oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez rozwiązanie stosunku pracy oraz zróżnicowanie otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę w porównaniu z wynagrodzeniem zaoferowanym osobom zatrudnionym na ich miejsce. Skarżący, jako przesłankę dyskryminacji wskazali to, iż nowi pracownicy byli obywatelami Niemiec. Ich zdaniem doszło, więc do dyskryminacji ze względu na narodowość.

Zarówno Sąd I jak i II instancji zwrócił uwagę na to, że pracownicy narodowości niemieckiej posiadali szersze niż powodowie kwalifikacje oraz zakres obowiązków. Sąd podkreślił, „że pracodawca nie jest pozbawiony możliwości różnicowania wynagrodzenia pracowników w zależności od cech i przymiotów zawodowych danej osoby oraz wartościowania nakładu jej pracy”. Zdaniem Sądu nie miało, więc miejsce złamanie zasady równego traktowania. Powodowie wnieśli skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy przytoczył w uzasadnieniu art. 11² Kodeksu pracy, który „wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków”.

Sąd podkreślił, więc że wspomniany przepis pozwala na różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki albo pełniąc te same obowiązki inaczej się z nich wywiązują, a różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy jest dozwolone.

(Zobacz także: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 roku I PK 231/10 „Nie każde

odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być, bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”.

Art. 18^{3b} Kodeksu Pracy

Zasada przeniesionego ciężaru dowodu

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 roku, I PK 72/10

Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22)

Sprawa dotyczy powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód wskazał, iż był dyskryminowany poprzez: przyznanie wyższego wynagrodzenia za pracę na innym stanowisku, pomimo, że wcześniej wynagrodzenie za pracę na tym stanowisku było zawsze równe wynagrodzeniu za pracę na stanowisku powoda a następnie poprzez likwidację jego stanowiska pracy i powierzenie mu innego, wypłacanie mu zaniżonego wynagrodzenia za pracę w stosunku do wynagrodzeń za pracę na równorzędnych do jego stanowiskach pracy oraz niedofinansowanie jego studiów podyplomowych.

Sąd zarówno pierwszej jak i drugiej instancji uznał, że w stosunku do powoda nie nastąpiło niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę i warunków zatrudnienia. Wskazując między innymi na to, że pracodawca ma prawo do swobodnej organizacji pracy i wewnętrznej struktury organizacyjnej. Ponadto powód nie żadnej z przyczyn dyskryminacji określonych w przepisach Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy potwierdził, iż Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że powód musi najpierw wskazać przesłankę dyskryminacji a dopiero wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę.

(por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06 „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami”).

18^{3a} Kodeksu Pracy

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu

Zakres nakazu równego traktowania pracowników - postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 53/10, niepubl.

Teza: Przepis art. 18^{3a} § 1 KP zawiera nakaz równego traktowania bez względu na wymienione w nim przyczyny dyskryminacji. Nakaz równego traktowania oznacza, że pracownicy znajdujący się w podobnej (analogicznej) sytuacji powinni być podobnie (analogicznie) potraktowani przez pracodawcę. Jednocześnie osoby znajdujące się

w innej sytuacji faktycznej i prawnej mogą zostać potraktowane odmiennie.

Zbigniew W. wniósł pozew przeciwko I. S.A. w K. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu podnosił, że jest objęty ochroną przedemerytalną wynikającą z przepisu art. 39 k.p., tj. że posiada odpowiedni wiek oraz staż zatrudnienia, na który składa się okres składkowy i nieskładkowy. Zarzucił naruszenie zasady równego traktowania poprzez nierówne ustalenie warunków rozwiązania umowy w stosunku do innych pracowników, a w szczególności w stosunku do Jana B. Sąd I instancji przeprowadził dowód z akt osobowych i zeznań świadka Jana B i stwierdził, że w istocie, sytuacja prawna powoda i świadka była analogiczna, a pracodawca w sposób nieuprawniony zróżnicował ich uprawnienia, rozwiązując z Janem B. umowę o pracę za porozumieniem stron i wypłacając mu wynagrodzenie gwarancyjne za okres ochrony wynikający z art. 39 k.p., co stanowiło 27 – krotność miesięcznego wynagrodzenia Jana B., podczas gdy powód nie został zaszeregowany do grupy objętej ochroną i otrzymał jedynie odprawę równą 3 – krotności jego miesięcznego wynagrodzenia. Sąd I instancji uznał, że odprawa wypłacona powodowi w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia była rażąco niska i niezgodna z zasadą równego traktowania i zasadami współżycia społecznego. Sąd II instancji nie podzielił tego stanowiska i zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo. Ustalił, iż powód nie posiadał wymaganego stażu zatrudnienia wymaganego do stania się podmiotem ochrony przedemerytalnej i nabycia uprawnień do emerytury w wieku obniżonym. Po analizie stanu faktycznego sąd stwierdził, iż w dniu wejścia w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych powód legitymował się okresem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 24 lata i 6 dni (w tym 13 lat, 1 miesiąca 5 dni pracy w szczególnych warunkach) przy wymaganych - zgodnie z art. 27 powołanej ustawy - 25 latach okresów składkowych i nieskładkowych.

Na skutek orzeczenia Sądu Okręgowego, strona powodowa oparła skargę kasacyjną na naruszeniu prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie przepisu art. 18^{3a} § 1 k.p. polegające na naruszeniu zasady o równym traktowaniu w zakresie rozwiązania stosunku pracy, czego skutkiem było pozbawienie powoda świadczeń finansowych, które przyznane były innym pracownikom w identycznych stanach faktycznych i prawnych. Sąd Najwyższy nie przyjął skargi do rozpoznania. Uznał, że strona powodowa nie zarzuciła naruszenia przepisów, które stać miały w jej ocenie u podstaw naruszenia zasady równego traktowania, przede wszystkim przepisu art. 39 k.p. Co więcej, SN przychylił się do zdania Sądu Okręgowego, iż powód i Jan B. nie byli w istocie podmiotami porównywalnymi, gdyż ich sytuacja prawna była odmienna – jedynie Jan B. podlegał ochronie wyrażonej w przepisie art. 39 k.p. Sąd Najwyższy wskazał jednak w uzasadnieniu, jakie przesłanki muszą zostać spełnione, aby móc skutecznie powoływać się na zasadę równego traktowania. Nakaz równego traktowania oznacza, że pracownicy znajdujący się w podobnej (analogicznej) sytuacji powinni być podobnie (analogicznie) potraktowani przez pracodawcę. Jednocześnie osoby znajdujące się w innej sytuacji faktycznej i prawnej mogą zostać potraktowane odmiennie. Przepis ten nie miał zastosowania w rozpoznawanej sprawie. (...) Ze względu na odmienną sytuację faktyczną i prawną powoda i Jana B. - nie mogło dojść do naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do powoda.

Ciężar dowodu w sprawie o nierówne traktowanie w zatrudnieniu; interpretacja przepisów prawa wspólnotowego ze względu na wersje językowe

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSN IAPiUS 2007, Nr 11-12, poz. 160, str. 476.

Teza:

1. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego

traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 KP i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79).

2. Przepisy prawa wspólnotowego muszą być interpretowane z uwzględnieniem wszystkich wersji językowych, a nie tylko w brzmieniu podanym w języku polskim w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Powodem w sprawie był radca prawny wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z PKP Linia Hutniczą Szerokotorową Sp. z o.o. Umowa zawarta została na okres od dnia 1 października 2003 r. do 31 grudnia 2003 r. a następnie przedłużona aneksem do dnia 15 lutego 2004 r. Wskutek nie zawarcia z powodem umowy o pracę, wniósł on powództwo o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie. Podnosił, że nie zawarcie z nim umowy o pracę nosi znamiona dyskryminacji. Na etapie postępowania kasacyjnego powód za argument uzasadniający przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej wskazał potrzebę dokonania wykładni art. 18^{3a} k.p., która polegać miała na wyjaśnieniu, czy przepis ten ma zastosowanie do zatrudnienia niepracowniczego. Proces zakończył się oddaleniem skargi kasacyjnej powoda, lecz jedynie z uwagi na to, że zdarzenie będące przedmiotem sporu nastąpiło w okresie między nowelizacją Kodeksu pracy, na mocy której wprowadzono przepisy o równym traktowaniu pracowników a wejściem Polski do Unii Europejskiej. Sąd Najwyższy w orzeczeniu wypowiedział się jednak na temat stosowania zasady przeniesionego ciężaru dowodu w sprawach z zakresu dyskryminacji. Pracownik powinien wskazać fakty, które ją uprawniają, a pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, musi wówczas udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa. Do podobnej konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05 (niepubl.), gdzie stwierdził, iż w postępowaniu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pierwszym z obowiązków, tj. obowiązkiem uprawdopodobnienia, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej obciążony jest powód, zaś dopiero w dalszej kolejności ciężar dowodu, że dyskryminacja nie miała miejsca przeniesiony jest na stronę pozwaną.

Dyskryminowanie w zatrudnieniu z uwagi na przymioty osobiste pracownika

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSN IAPiUS 2008, Nr 23-24, poz. 347, str. 997.

Teza:

Wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) szczególnie uciążliwych obowiązków ze względu na przymioty osobiste, niezwiązane z wykonywaną pracą jest naruszeniem zasady niedyskryminacji określonej w art. 18^{3a} § 2 k.p.

Opisywana sprawa dotyczyła sporu pomiędzy Beatą G. a „A” Sp. z o.o. w K. o odszkodowanie. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pracodawcy kwoty 30.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Podnosiła, że pracując na stanowisku sprzedawcy w dziale spożywczym była poddawana działaniom polegającym na naruszaniu jej godności, poniżaniu i upokarzaniu. W trakcie zatrudnienia została przeniesiona na stanowisko starszego sprzedawcy w dziale „elektro”. W okresie do lipca 2003 r. kierownikiem działu przemysłowego, nadrzędnego w stosunku do działu

„elektro” była Ewa O., która nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki i uważała ją za dobrego, ambitnego pracownika. Od lipca 2003 r. obowiązki kierownika działu przemysłowego przejęła Maria P. Powódka podnosiła, iż Maria P. miała do niej szczególnie negatywny stosunek, czego efektem było m.in. kierowanie w jej stronę inwektyw w obecności innych pracowników. Ponadto, szukała pretekstu żeby ukarać powódkę, zlecała jej pracę w godzinach nadliczbowych i interesowała się jej życiem prywatnym. Ponadto, powódka wskazała, że kryterium wyznaczania obowiązków zawodowych przez Marię P. był wiek i atrakcyjny wygląd – powódka jako osoba posiadająca te przymioty miałaby w jej ocenie być nieporównywalnie gorzej traktowana. W związku z powtarzającymi się aktami nękania ze strony Marii P., powódka o zaistniałych zdarzeniach poinformowała kierownika stoiska i dyrektora, jednak bezskutecznie. Z początkiem 2004 r. powódka rozpoczęła leczenie stanów zapalnych dróg oddechowych, anemii oraz zaburzeń depresyjno – lękowych. 22 września 2004 r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska starszego sprzedawcy na stoisku „elektro”, powołując się na przepis art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 10.000 złotych tytułem odszkodowania. Sąd odwoławczy oddalił apelację pozwanego, a na dalszym etapie postępowania Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej. Sądy obu instancji ustaliły, że działanie Marii P. zarzucane pozwanej nosiło znamiona molestowania jako jednej z postaci dyskryminacji. W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska wyrażonego przez sąd II instancji, że szykanowanie pracownika w postaci wyznaczania mu szczególnie uciążliwych obowiązków w zakresie pracy ze względu na przymioty osobiste pracownika potraktować należy jako naruszenie zasady niedyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 2 k.p. Sąd Najwyższy wskazał również, że zasadnie zostało przyznane przez sądy obu instancji, iż po pierwsze powódka była poddana molestowaniu w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. przez zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, po drugie, że ustalone okoliczności molestowania wynikały z przyczyny określonej jako szykanowanie powódki ze względu na jej młody wiek i wyróżniającą się "prezencją" oraz po trzecie, że z tych przyczyn powódka spotkała się przy wykonywaniu zatrudnienia z gorszym (innym - nierównym) traktowaniem niż inni pracownicy, w szczególności była zmuszana na innych zasadach niż pozostali pracownicy do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Te dwie ostatnie grupy ustaleń faktycznych odnoszą się wprost (i tak zostały w zaskarżonym wyroku przedstawione) do definicji równego traktowania w zatrudnieniu wynikającej z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. 18^{3d} k.p.

Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a dyskryminacja pracownika

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09, OSN IAPiUS 2010, Nr 11-12, poz. 153, str. 469.

Teza:

Sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Jednoczesne naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p.

Agnieszka W. wniosła pozew przeciwko SR w G. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i o odszkodowanie tytułem dyskryminacji.

W dniu 17 grudnia 2007 r. pomiędzy powódką a pozwanym sądem podpisana została umowa o pracę na czas określony celem zastępstwa nieobecnej pracownicy – Marty J. Wcześniej, powódka poinformowała pracodawcę o orzeczonym wobec niej stopniu niepełnosprawności z powodu cukrzycy. W okresie 23-25 stycznia 2008 r. powódka poddała się badaniom lekarskim w celu stwierdzenia u niej ciąży. 30 stycznia 2008 r. w godzinach porannych poinformowała pracodawcę o fakcie ciąży. Mimo iż z zalecenia lekarskiego wynikało, że powódka powinna z uwagi na ciążę i cukrzycę przebywać w domu do dnia porodu, ta nie skorzystała z tego rozwiązania. Tego samego dnia po południu doręczono jej rozwiązanie umowy o pracę „z przyczyn usprawiedliwionych”. Na miejsce Agnieszki W. do pracy dopuszczona została Marta J., mimo braku legitymowania się odpowiednim zaświadczeniem lekarskim.

Wyrokiem z 4.11.2008 r. SR w K. zasądził od SR w G. na rzecz Agnieszki W. kwotę 4488 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz 3378 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, w pozostałej części powództwo zostało oddalone. Z kolei na skutek apelacji sąd II instancji oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, a w pozostałym zakresie oddalił apelacje powódki i pozwanego. Sąd Najwyższy powołując się na treść przepisów art. 33 i 50 k.p., wskazał, że umowa o pracę została z powódką rozwiązana w sposób wadliwy i zwrócił sprawę do ponownego rozpoznania. Za uzasadnione uznane zostały zarzuty pozwanego podniesione w skardze, dotyczące stosowania przepisów o równym traktowaniu. Zdaniem SN, dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p., a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). O ile zatem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednocześnie naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.).

Rozpoczęcie biegu przedawnienia roszczenia pracowniczego - naruszenie zasady równego traktowania

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 lutego 2009 r., I PK 156/08, Monitor Prawa Pracy rok 2009, Nr 6, str. 311

Teza:

Termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy.

Sprawa toczyła się pomiędzy Zdzisławem P. a pracodawcą – Bankiem Gospodarstwa Krajowego w W. o zadośćuczynienie i odszkodowanie. Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 49.900 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznany rozstrój zdrowia na

podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 444 k.c. oraz w zw. z art. 300 k.p., a ewentualnie wniósł o zasądzenie tej kwoty w oparciu o przepis art. 18^{3d} k.p. Powód podnosił, iż zasada równego traktowania została wobec niego naruszona poprzez działanie Dyrektora Oddziału Tomasza P., polegające m.in. na publicznym zwracaniu mu uwag na spotkaniach i naradach, niepowiadamianiu go o ważnych zebraniach, utrudniania kontaktów z klientami. Dowodził również, że Tomasz P. wielokrotnie dawał mu odczuć, że jest osobą starą i pozbawioną kompetencji. Powód wskazał, że po rozpoczęciu współpracy z Tomaszem P. zaczął doświadczać problemów zdrowotnych, w tym zaćmy, depresji oraz podwyższonego ciśnienia tętniczego, a w późniejszym czasie niewydolności jednej z komór serca. Świadkowie zeznający w sprawie na okoliczność relacji powoda z Tomaszem P. potwierdzili, że Tomasz P. miał negatywne odczucia wobec powoda, jednak nie miały one charakteru dyskryminacji. Podnoszono, że roszczenia powoda związane są z jego rozczarowaniem, iż to Tomasz P. a nie on został Dyrektorem Oddziału. W sprawie podniesiony został ponadto zarzut przedawnienia roszczenia. Stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2003 r. Powód wystąpił z roszczeniem o zapłatę odszkodowania dopiero w wyniku modyfikacji powództwa wniesionego 24 stycznia 2001 r. Sąd I instancji odrzucił powództwo w części dotyczącej zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia z uwagi na res iudicata, a w pozostałej części powództwo oddalił. Sąd II instancji podzielił ustalenia faktyczne i prawne sądu rejonowego. W skardze kasacyjnej powód podniósł m.in. zarzut naruszenia przepisu art. 18^{3d} k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy w sprawie wystąpiła szkoda na osobie. W tej części Sąd Najwyższy uznał skargę za uzasadnioną. SN stanął na stanowisku, że wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie wyprowadzanego z doznania rozstroju zdrowia na skutek stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych powstaje zatem nie wcześniej, niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie powoda są skutkiem tych działań. Ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w rozumieniu art. 291 § 1 k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu 3-letniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie ma znaczenia dla początku biegu przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. Oznacza to, że termin przedawnienia roszczenia opartego na przepisie art. 18^{3d} k.p. rozpoczyna się dopiero z ujawnieniem się szkody na osobie. Nie ma znaczenia, czy dowiedzenie się o szkodzie nastąpi w trakcie czy po zakończeniu trwania stosunku pracy. Reguła wyznaczania biegu terminu przedawnienia została wyrażona przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 1 września 2006 r., SK 14/05 (Dz. U. Nr 164, poz. 1166, OTK-A Nr 8/2006, poz. 97), który podkreślił, że przedawnienie rozpoczyna swój bieg od chwili ujawnienia się szkody, nie zaś od zdarzenia, które ją wywołało.

Prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za dyskryminację pracownika

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSN IAPiUS 2010, Nr 13-14, poz. 160, str. 548.

Teza:

- 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} KP, obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.**
- 2. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 KC jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18^{3d} KP nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.**
- 3. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.**

4. Przepis art. 18^{3d} KP nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.

Powódka – Renata D., sędzia Sądu Rejonowego w R. dochodziła od pracodawcy Sądu Rejonowego w R. kwoty 32.472,00 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji. Na roszczenie to składało się: 10.000 złotych za pozbawienie dodatku funkcyjnego, 849 złotych za pozbawienie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2004 r., 2.373,00 złotych tytułem dodatków funkcyjnych, 19.250,40 złotych tytułem dodatków funkcyjnych za inny okres oraz roszczenie zasądzenia na przyszłość kwot po 802,10 złotych miesięcznie tytułem odszkodowania za dyskryminujące pozbawienie jej dodatku funkcyjnego. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Powódka podnosiła, iż niewypłacenie jej dodatku funkcyjnego za pełnienie funkcji przewodniczącej wydziału za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie ciąży stanowiło akt dyskryminacji ze względu na płeć. Argumentowała, iż mężczyznom przebywającym na zwolnieniach lekarskich dodatki te były wypłacane. Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki kwotę 10.180 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Sąd II instancji zmniejszył tę kwotę do 7.441 złotych. Powódka złożyła skargę kasacyjną, powołując się na art. 45 ust. 1 Konstytucji, art. 183b § 1 i art. 183d k.p., art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Odnosząc się do kwestii nierównego traktowania Sąd Najwyższy stwierdził, iż należy uznać, że odszkodowanie w rozumieniu przepisu art. 18 3d k.p. obejmuje zarówno szkodę majątkową jak i niemajątkową (krzywdę). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 183d k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie. Ponadto, odnosząc się do żądania powódki zasądzenia odszkodowania tytułem dyskryminacji przejawiającej się nie przedłużeniem jej dalszego sprawowania funkcji przewodniczącej wydziału Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że powódka nie wskazała kryterium, jakim w jej ocenie miałyby się kierować pracodawca podejmując tę decyzję. SN wskazał także na obowiązek udowodnienia przez powódkę wysokości należnego odszkodowania zgodnie z art. 6 i art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przypominając, że przeniesiony ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację dotyczy jedynie bezprawności zachowania. W orzeczeniu podkreślono również, że z treści przepisu art. 18^{3d} k.p. nie wynika, aby możliwe było dochodzenie odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.

Art. 18^{3e} k.p.

Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu
Naruszenie klauzuli poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania dyskryminacji
placowej a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, Monitor Prawa Pracy rok 2011, Nr 10, str. 528

Teza:

Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom

dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Przedmiotowe orzeczenie zostało wydane na skutek wniesienia przez powoda skargi kasacyjnej w sprawie o wznowienie postępowania z powództwa Bartłomieja S. przeciwko „K-T” Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie. Powód jako pracownik pozwanego, zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw handlowych zwrócił się do przełożonego Szczepana C. o udostępnienie informacji na temat sposobu wyliczenia i wysokości przysługującej mu premii kwartalnej. Szczepan C. udzielił odpowiedzi w wiadomości elektronicznej, przez omyłkę załączając informację o wynagrodzeniach pozostałych pracowników. Powód udostępnił tę informację dalej swojej żonie oraz współpracownikom, w konsekwencji czego pracownicy poprosili o rozmowę w tej kwestii Szczepana C. jako kierownika działu handlowego. Celem spotkania miało być wyjaśnienie rozbieżności pomiędzy wynagrodzeniami pracowników działu handlowego pozwanego. Do spotkania nie doszło. Mimo to powód został wezwany na spotkanie z Dyrektorem oddziału, podczas którego próbowano wręczyć mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które z powodu odmowy przyjęcia, zostało mu tego dnia przesłane pocztą. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano złamanie obowiązujących w spółce zasad i rozpowszechnienie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, czego skutkiem była utrata zaufania do pracownika.

W ocenie Sądu Najwyższego, powód działał w sposób uprawniony, a zgodnie z art. 18^{1e} k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Sąd Najwyższy w komentowanym orzeczeniu bardzo wyraźnie podkreśla, iż skutkiem takiego ukształtowania przepisów antidyskryminacyjnych jest zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności wynagrodzeń do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa.

Pozyskiwanie danych dotyczących pracownika a obowiązek pracownika przekazywania takich danych

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSN IAPiUS 2010, Nr 1-2, poz. 4, str. 16.

Teza:

Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 221 § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 221 § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sylwester Ż. wniósł powództwo przeciwko pracodawcy CMC Z. S.A. w Z. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Powód zajmował stanowisko Szefa Biura do spraw Koordynacji Dostaw Złomu. W dniu 29 października 2004 r. otrzymał pismo, w którym został poproszony o zapoznanie się z dokumentem zawierającym zasady etyki zawodowej oraz o wypełnienie „Kwestionariusza dotyczącego zasad etyki oraz postępowania w ramach wykonywania obowiązków służbowych i zasad ochrony informacji zastrzeżonych oraz

poufnych oraz tajemnic spółki” oraz przekazanie go do dnia 2 listopada 2004 r. do Biura Zarządu spółki. Kwestionariusz składał się z trzech części i zawierał pytania dotyczące m.in. powiązań pracownika i członków jego rodziny z podmiotami zależnymi od Spółki, otrzymywania i dawania prezentów, innych gratyfikacji finansowych, a także zaciągania kredytów i pożyczek przez pracownika, członka jego rodziny lub inną osobę przebywającą w tym samym gospodarstwie domowym od podmiotów prowadzących ze spółką interesy, wykorzystywania przez pracownika informacji zastrzeżonych i poufnych lub informacji stanowiących tajemnicę spółki dla osiągnięcia osobistej korzyści własnej lub innej osoby. Zaakceptowanie warunków zapisanych w zasadach etyki oraz wypełnienie kwestionariusza stanowiło warunek przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Powód warunków tych nie zaakceptował, czego skutkiem było rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał, że pytania zawarte w Kwestionariuszu nie należą do kategorii pytań, o odpowiedź na które może domagać się pracodawca. Zgodnie z treścią art. 22¹ k.p. przepis § 1 upoważnia pracodawcę do żądania od kandydatów do pracy enumeratywnie wymienionych danych osobowych: imienia i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania, wykształcenia przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, a od osoby już zatrudnionej ponadto można domagać się ujawnienia innych danych osobowych, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika – jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a także numeru PESEL. Odmowa ujawnienia przez pracownika powyższych danych stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i możliwe jest – w zależności od okoliczności – rozwiązanie umowy o pracę z tego powodu. W przedmiotowej sprawie taka sytuacja jednak nie mogła mieć miejsca, gdyż pytania zadane przez pracodawcę w dużej mierze naruszały sferę prywatności powoda, nie istniała również żadna podstawa prawna dla żądania tego typu danych. Niewymienione w art. 22¹ k.p. informacje ustawodawca uznał za niedostępne pracodawcy, chyba, że przepis szczególny w inny sposób reguluje tę kwestię.

Ujawnianie faktu pozostawania w ciąży przy podejmowaniu zatrudnienia

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, Monitor Prawa Pracy 2007, Nr 12, str. 654.

Teza:

Pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa.

Przedmiotowa sprawa toczyła się na skutek odwołania Joanny K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Ł. Z udziałem zainteresowanej Elżbiety S. o podleganie ubezpieczeniu społecznemu pracowników. Joanna K. w dniu 27 lutego 2003 r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z Elżbietą S. prowadzącą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe X w Ł., na podstawie której od dnia 1 marca 2003 r. miała wykonywać pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego. Zawierając umowę wnioskodawczyni była w ciąży, o czym nie poinformowała pracodawczyni. Od dnia 8 kwietnia 2003 r. aż do dnia porodu przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Decyzją z dnia 17 września 2003 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że Joanna K. nie podlegała ubezpieczeniu społecznemu w okresie od 1 marca 2003 r. a umowa o pracę z dnia 27 lutego 2003 r. nie stanowiła tytułu, na mocy którego wnioskodawczyni miałaby podlegać ubezpieczeniu społecznemu, gdyż zdaniem organu umowa zawarta została jedynie w celu skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Sądu II instancji, twierdząc, że zawarcie umowy o pracę

przez wnioskodawczynię nie miało na celu obejścia prawa powodującego nieważność tej czynności, gdyż nie stanowi obejścia prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z jej dokonaniem. SN wskazał, że należy uznać, że w sytuacji gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. urodzenia przez pracownicę dziecka), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa.