

Sygn. akt I PK 83/18

POSTANOWIENIE

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko [...] Urzędowi Wojewódzkiemu w Ł.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 29 września 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 września 2017 r. oddalił apelację pozwanego [...] Urzędu Wojewódzkiego w [...] od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki A. K. wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okresy od grudnia 2013 r. do marca 2015 r. oraz od kwietnia 2015 r. do grudnia 2015 r.

W sprawie tej ustalono, że powódka została zatrudniona w pozwanym urzędzie 9 września 2004 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem zasadniczym od dnia 1 stycznia 2009 r. w kwocie 1.626,49 zł plus dodatek za wysługę lat. Od 27 czerwca 2007 r. była nieobecna w pracy z powodu

choroby przypadającej w okresie ciąży, następnie od 29 stycznia do dnia 2 czerwca 2008 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a od 7 sierpnia 2008 r. do 30 kwietnia 2010 r. na urlopie wychowawczym. Od 1 do 31 maja 2010 r. powódka ponownie była na zwolnieniu lekarskim w związku z kolejną ciążą, od 1 czerwca do 1 listopada 2010 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a od 3 grudnia 2010 r. do 3 listopada 2014 r. na urlopie wychowawczym.

W zastępstwie powódki pozwany zatrudnił M. M. w okresie od 17 września 2007 r. do 5 czerwca 2008 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 1.520 zł plus dodatek stażowy, które od 1 stycznia 2008 r. zostało podwyższone do kwoty 1.762,99 zł. W okresie od 1 grudnia 2008 r. do 30 września 2010 r. w zastępstwie powódki zatrudnił D. M. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.710,53 zł, podwyższonym do kwoty 1.724,14 zł. W dniu 22 listopada 2013 r. M. M. otrzymała zakres obowiązków zbieżny z tym, jaki otrzymała powódka na piśmie 22 listopada 2013 r. po powrocie z długotrwałej nieobecności macierzyńskiej.

Powódka wróciła do pracy po urlopie wychowawczym 4 listopada 2013 r. na stanowisko starszego inspektora w Oddziale Dochodów i Wydatków Dysponenta Części Budżetowej z wynagrodzeniem zasadniczym w dotychczasowej wysokości 1.626,49 zł i dodatkiem stażowym, od 1 marca 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do kwoty 1.750,17 zł. Powódka po powrocie do pracy pracowała w jednym oddziale z M. M., z tym samym zakresem obowiązków, co powódka przed okresem nieobecności w pracy, ale wynagrodzenie zasadnicze M. M. było wyższe, bo wynosiło 2.752,67 zł, co uzasadniało zasadzone zrównanie tych wynagrodzeń powódce, która bezskutecznie zwracała się do pozwanego z prośbą o wyrównanie pensji.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, uznając, że podstawą wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem. Jeżeli zatem w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te powinny być zastosowane do określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającą z urlopu. Powódka legitymowała się dłuższym stażem pracy niż M. M., ale po powrocie do pracy

otrzymała wynagrodzenie niższe w kwocie 1.626,49 zł, a od marca 2015 r. - 1.750,17 zł. Tymczasem wykonująca podobne obowiązki M. M. pobierała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.752,67 zł. Oznaczało to, że wynagrodzenie powódki w okresie od października 2013 r. do lutego 2015 r. było niższe o kwoty 1.126,18 zł miesięcznie, a od marca do grudnia 2015 r. o 1.002,50 zł, co wymagało zasądzenia od pozwanego wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powódki za sporne okresy.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 186⁴ k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że podstawą do ustalenia wynagrodzenia pracownika występującego z roszczeniem na podstawie tego przepisu może być wynagrodzenie innego pracownika, podczas gdy regulacje płacowe dopuszczają możliwość różnicowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tego samego rodzaju stanowiskach.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował zagadnienie prawne, „czy podstawą do ustalenia wynagrodzenia pracownika występującego z roszczeniem z art. 186⁴ k.p. może być wynagrodzenie innego pracownika, w sytuacji, w której u pozwanego pracodawcy obowiązują przepisy płacowe, a brak jedynie przepisów wewnątrzzakładowych, dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia pracownika odnośnie wynagrodzenia pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego”, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie uchylenia w całości wyroku Sądu Okręgowego w Ł. i jego zmiany przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Ze względu na brak proceduralnych zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy był związany ustaleniami zaskarżonego wyroku(art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powódka po okresie korzystania z uprawnień macierzyńskich była niżej

wynagradzana od innej pracownicy wykonującej ten sam zakres obowiązków pracowniczych. W tej sytuacji doszło do bezprawnego nierównego i dyskryminacyjnego traktowania powódki w związku z macierzyństwem. Zgodnie z treścią art. 186⁴ k.p. pracownikowi po powrocie z urlopu wychowawczego, przysługuje wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Jeżeli w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te obejmują także jego wynagrodzenie, gdyż podstawą określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopami związanymi z macierzyństwem lub rodzicielstwem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 67). W przeciwnym razie dochodzi do nierównego traktowania w zatrudnieniu w związku z korzystaniem z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych wskutek nielegalnego ustalenia po powrocie do pracy niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, co stanowi oczywistą dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNP 2017 nr 10, poz. 122). Dlatego też wszelkie regulacje płacowe, które dopuszczają możliwość różnicowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku i z takim samym zakresem obowiązków po powrocie do pracy po okresie macierzyństwa nie zasługują na jakąkolwiek jurysdykcyjną tolerancję.

Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w normach prawa Wspólnoty Europejskiej. Kwestię urlopów rodzicielskich reguluje dyrektywa Rady z 19 czerwca 1996 r. (96/34/WE) – Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte przez UNICE, CEEP i ETUC, powoływana dalej jako „porozumienie”. Z jego klauzuli 2.5 wynika, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo powrotu do pracy na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Natomiast w myśl klauzuli 2.6 porozumienia, uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego

zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Uwzględniając regulacje krajowe oznacza to, że różnicowanie wynagrodzeń nie może pozostawać w jakimkolwiek związku z korzystaniem z uprawnień macierzyńskich lub rodzicielskich. W konsekwencji art. 186⁴ k.p., który pozostaje w związku z art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wymaga ustalania spornego wynagrodzenia ze zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub zakładowych regulacji prawa pracy, z wykluczeniem jakiegokolwiek nierównego traktowania lub dyskryminacji powódki powracającej do pracy po okresie urlopu wychowawczego.

Mając to na względzie Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia do merytorycznego rozpoznania oczywiście bezpodstawnej i bezzasadnej skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).