

POSTANOWIENIE

Dnia 17 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa P. D.
przeciwko Bank Spółce Akcyjnej w K.
o odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 czerwca 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach
z dnia 23 sierpnia 2024 r., sygn. akt XI Pa 144/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Bank Spółki Akcyjnej w K. na rzecz P. D. kwotę
1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych wraz z odsetkami
z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2024 r. oddalił apelację pozwanego Banku SA w K. od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z dnia 5 grudnia 2023 r., którym zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 41.825 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równouprawnienia (pkt 1) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od uprawomocnienia się

orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt 2).

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że pozwany dopuścił się nierównego traktowania powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę. Powód wykazał, że w spornym okresie będąc zatrudnionym w K. na stanowisku eksperta projektanta IT do dnia 31 lipca 2021 r., a następnie wiodącego projektanta IT (Principal Dev Engineer), mając ponad 20-letni staż pracy w pozwanym Banku i ponad 30-letni staż w branży IT, otrzymywał wynagrodzenie niższe w porównaniu do pracowników pozwanego zatrudnionych w W. w latach 2019-2021, tj. na niższym stanowisku projektanta IT M. G. i R. L. (o 710-1.210 zł), - na równorzędnym stanowisku eksperta projektanta IT K. W. (o 300-700 zł). Również pracownicy zatrudnieni w K. na niższych stanowiskach niż powód i o krótszym stażu pracy, znacznie młodsi, osiągalni wynagrodzenie wyższe o kwotę 810-4.080 zł ustalone w 17, a następnie 18 kategorii zaszeregowania. Wyższe od powoda wynagrodzenie uzyskiwał nawet zatrudniony na niższym niż powód stanowisku młodszego programisty 32-letni J. S. z zaledwie średnim wykształceniem. Sądy orzekające podkreśliły, że powód wykonywał nie tylko jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co porównywani pracownicy, ale w znakomitej większości przypadków - zajmując wyższe stanowisko - świadczył pracę wyższej wartości, wymagającą większej odpowiedzialności i wysiłku. Mimo tego, wbrew dyspozycji art. 18^{3c} § 1 k.p., nie otrzymywał za wykonywaną pracę wynagrodzenia w tej samej wysokości, lecz niższe niż otrzymywali porównywani pracownicy. Stanowiło to ewidentny przejaw niedopuszczalnego nierównego traktowania powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Pozwany w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie w całości, jak też o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i oddalenie powództwa w całości a także orzeczenie o zwrocie spełnionego

świadczenia, zrealizowanego na podstawie zapadłych w sprawie wyroków. W każdym z tych wypadków skarżący wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, a to: 1) art. 382 k.p.c., przez jego błędną wykładnię polegającą na tym, że Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się w sposób szczegółowy do materiału dowodowego wskazującego na uzasadnienie różnicowania wynagrodzeń pracowników w różnych lokalizacjach, a różnice w wynagrodzeniu opierają się na analizach rynkowych, które uzasadniają wyższe koszty utrzymania w W. oraz wyższe wymagania stawiane pracownikom w regionie stołecznym; 2) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., przez jego błędną wykładnię polegającą na tym, iż uzasadnienie wyroku jest niepełne i nie spełnia wymogów formalnych, gdyż brak w nim szczegółowego wyjaśnienia, na jakiej podstawie Sąd drugiej instancji uznał, że różnicowanie wynagrodzeń było nieuzasadnione, pomijając wyjaśnienia skarżącego dotyczące obowiązujących wewnętrznych regulacji i ich zgodności z przepisami prawa, co uniemożliwia ocenę, czy Sąd ten prawidłowo zastosował zasady równości stron w postępowaniu cywilnym; 3) art. 18^{3c} § 1 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że zastosowanie przez skarżącego różnych tabel wynagrodzenia w zależności od miejsca świadczenia pracy było niezgodne z zasadami równego traktowania, bowiem Sąd drugiej instancji zupełnie pominął, iż praca w W. wymagała dostosowania wynagrodzeń do lokalnych warunków rynkowych; 4) art. 18^{3a} § 3 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji nieuwzględnienie, że różnicowanie wynagrodzeń nie stanowiło przejawu dyskryminacji bezpośredniej, gdyż skarżący wykazał, iż decyzje płacowe były oparte na analizie rynkowej i dostosowaniu wynagrodzeń do warunków lokalnych i przyjęcie dyskryminacyjnego charakteru regionalizacji jest bezzasadne; 5) art. 11³ w związku z art. 11¹ w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p., przez błędną wykładnię i nieuwzględnienie okoliczności, że decyzje płacowe skarżącego, uwzględniające regionalizację wynagrodzeń, respektowały godność pracowników, a różnice w wynagrodzeniach były uzasadnione ekonomicznie; 6) art. 18^{3c} § 3 w związku z art. 18^{3b} § 3 w związku z art. 18^{3a} § 4 *in fine* k.p., przez błędną wykładnię, a w

konsekwencji nieuwzględnienie, że skarżący wprowadził zasady wynagrodzeń uwzględniające specyficzne potrzeby lokalnych rynków pracy, co jest zgodne z przepisami dopuszczającymi proporcjonalne różnicowanie sytuacji pracowników i nie stanowiło naruszenia zasady równego traktowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które sprowadzają się do następujących pytań: 1) jakie kryteria winien uwzględnić sąd orzekający przy doborze pracowników do porównania wynagrodzeń, celem dokonania obiektywnej oceny zgodności z art. 18^{3c} § 1 k.p.? 2) czy sąd rozpatrujący sprawę dyskryminacji płacowej, w celu ustalenia jednakowości pracy w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., może ograniczyć się jedynie do analizy kryteriów takich jak wiek oraz krótsze doświadczenie zawodowe? 3) czy sąd pracy ma prawo ingerować w decyzje pracodawcy dotyczące oceny wartości pracy pracowników, a w konsekwencji dokonywać oceny wysokości wynagrodzenia, które powinni otrzymywać, w przypadku, w którym pracodawca uznaje zróżnicowaną wartość pracy porównywanych pracowników?

Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona wobec uznania przez Sąd Okręgowy, że „widełki” wynagrodzeń w regulaminie wynagrodzeń determinują *explicite* dyskryminację płacową pracowników w sytuacji, gdy skarżący „wprowadzając widełki płacowe dla pracowników, w tym dla powoda, z istoty zachował możliwość różnicowania wynagrodzeń ze względu na uzasadnione czynniki ekonomiczne, w tym konieczny do wykonywania pracy wysiłek bądź odpowiedzialność”, co jest w pełni zgodne z art. 18^{3c} § 1 k.p. Sąd drugiej instancji błędnie uznał, że stosowanie tych „widełek” skutkuje nierównością wynagrodzeń dla pracowników wykonujących pracę o jednakowej wartości, przy czym przeoczył, że obowiązujący u skarżącego regulamin wynagrodzeń został zaprojektowany z uwzględnieniem obiektywnych różnic wynikających z lokalnych uwarunkowań rynkowych oraz specyficznych wymagań związanych z miejscem świadczenia pracy. „Wyższe wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w stolicy jest nie tylko uzasadnione ekonomicznie, ale również odpowiada realnym potrzebom wynikającym z wyższych kosztów utrzymania, większej dynamiki rynku pracy oraz, że w regionie warszawskim konieczne jest stosowanie elastycznego podejścia do

wynagrodzeń, co pozwala na zatrzymanie i motywowanie pracowników o wyższych kwalifikacjach i jednocześnie zabezpiecza interesy pracodawcy w konkurencyjnym otoczeniu gospodarczym”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i o zasądzenie na jego rzecz od skarżącego zwrotu kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej odwołuje się do występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało ono sformułowane, i przytoczenie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Jednocześnie obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817).

Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, przez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze, przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie, jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732). W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 18

lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

W świetle powyższych rozważań należało uznać, że skarżący nie zdołał wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Przedstawione w punktach 1 i 2 „zagadnienia prawne” sprowadzają się do przedstawienia wątpliwości skarżącego co do możliwych do zastosowania na gruncie art. 18^{3c} k.p. kryteriów porównawczych „jednakowości pracy” na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia, a te kwestie zostały już w sposób wyczerpujący wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Powołany art. 18^{3c} k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Mierniki wskazane w tym przepisie zostały wymienione alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Nie można ich stosować zamiennie ani definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. O ile ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, o tyle nie wyjaśnił, jak należy rozumieć termin „jednakowa praca”. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zatem, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, LEX nr 1294658 czy postanowienia z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 199/21, LEX nr 3340985 i z dnia 18 października 2023 r., I PSK 103/22, LEX nr 3616232). Stąd stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości

(rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305). Ponadto w drugim z przedstawionych pytań skarżący zdaje się sugerować, że Sąd Okręgowy przyjmując dyskryminację w wynagrodzeniu ograniczył się „jedynie do analizy kryteriów takich jak wiek oraz krótsze doświadczenie zawodowe”. Tymczasem kryteriami, jakimi kierował się Sąd Okręgowy były właśnie „ilość i jakość” świadczonej pracy. W tym zakresie ustalono, że pracownicy zajmujący to samo, a nawet niższe stanowisko pracy niż powód i uzyskujący wynagrodzenie według tej samej kategorii zaszeregowania co powód, w rzeczywistości świadczyli pracę niższej wartości z uwagi na ich niższe stanowisko, znacznie mniejszą praktykę i doświadczenie zawodowe. Powód zajmując wyższe stanowisko pracy świadczył pracę wyższej wartości, bo wymagającą większej odpowiedzialności i wysiłku, a otrzymywał niższe wynagrodzenie.

Z kolei „zagadnienie” zawarte w punkcie 3 wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia kryteriów wymaganych do zakwalifikowania go jako zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ponieważ przedstawiona w nim kwestia została sformułowana w sposób ogólny i nieprecyzyjny, przy czym skarżący nie odwołał się do żadnych konkretnych przepisów. Tylko dla porządku należy zatem nadmienić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować

wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy (np. w granicach określonych w regulaminie wynagradzania i stawkach w nim przyjętych dla różnych kategorii zatrudnienia) oraz w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim przypadku 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16, LEX nr 2389580). W wyroku z dnia 13 września 2018 r., II PK 135/17 (LEX nr 2558680), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zakaz z art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie obejmuje sytuacji nierównego traktowania (także dyskryminacji). W razie naruszenia zasady równego traktowania sąd ustala wynagrodzenie na wymaganym poziomie i konsekwentnie kształtuje je na przyszłość. Jeśli określone postanowienie umowy staje się nieważne (art. 18 § 3 k.p.), to sąd pracy powinien ustalić właściwe wynagrodzenie także na przyszłość. Nie wystarczy, że pracodawca przyzna pracownikowi kolejną (wyższą) stawkę zaszeregowania z zakładowego prawa płacowego, gdy nadal będzie niższa niż właściwa na podstawie art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2019 r., II PK 310/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 140 z glosą T. Wrocławskiej, OSP 2021 nr 5, poz. 37). Zauważyć także trzeba, że Sąd Okręgowy, przyjmując, iż pozwany kształtując wynagrodzenie powoda naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie odwołał się jedynie do miejsca świadczenia pracy, a do tej przesłanki nawiązuje skarżący, pomijając szczegółowe ustalenia co do pozostałych przesłanek różnicujących wysokość wynagrodzenia powoda i innych pracowników skarżącego.

Ustosunkowując się natomiast do drugiej przesłanki uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania, tj. oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, to Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że przesłanka ta wynika zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi

regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Przy czym przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133; z dnia 17 maja 2018 r., IV CSK 599/17, LEX nr 2499804). Skarżący musi więc wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436; z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 573/17, LEX nr 249707).

Utrwalony jest także pogląd, że skoro zgodnie z art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, to i o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie można wnioskować na podstawie zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia

7 września 2012 r., V CSK 529/11, LEX nr 1222170 oraz z dnia 13 lutego 2014 r., I UK 408/13, LEX nr 1646932). Ponadto nie jest dopuszczalne przenoszenie argumentacji służącej wykazaniu przyczyny kasacyjnej do uzasadnienia podstaw kasacyjnych ani odwoływanie się do tego uzasadnienia, podstawy skargi bowiem są badane dopiero przy rozpoznawaniu skargi, po jej przyjęciu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2018 r., III CSK 337/17, LEX nr 2483656 czy z dnia 11 kwietnia 2018 r., II UK 277/17, LEX nr 2490632). Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2014 r., I UK 65/14, LEX nr 1482343 czy z dnia 14 maja 2015 r., III PK 6/15, LEX nr 1723780).

Skarżący próbę wykazania oczywistej zasadności skargi z uwagi na naruszenie art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} § 1 k.p. oparł na założeniu, że wypłata powodowi niższego wynagrodzenia w stosunku od innych pracowników mieściła się w obowiązujących u skarżącego „widelkach” płacowych regulaminu wynagradzania oraz że wyższe wynagrodzenie pracowników porównywanych z powodem uzasadnione było ich zatrudnieniem w W., z czym wiązały się wyższe koszty utrzymania i konieczność uwzględnienia większej dynamiki rynku pracy oraz że w regionie warszawskim konieczne jest stosowanie elastycznego podejścia do wynagrodzeń. Tymczasem Sąd Okręgowy ustalił, że nierówne traktowanie powoda w zakresie wynagrodzenia miało miejsca nie tylko wobec pracowników zatrudnionych w W., ale przede wszystkim wobec pracowników znacznie młodszych od powoda, mniej doświadczonych i zajmujących niższe niż on stanowiska, którzy zatrudnieni byli w K.. Na tle wymienionych pracowników wykonywana przez powoda praca, wymagane kwalifikacje, odpowiedzialność oraz wysiłek były w większości przypadków wyższe niż kwalifikacje, odpowiedzialność i wysiłek jego współpracowników zatrudnionych w W. oraz w K.. Sąd Okręgowy stwierdził, że wypłacając powodowi w spornym okresie stale niższe wynagrodzenie skarżący nie kierował się jakimikolwiek obiektywnymi motywami. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 3 czerwca 2021 r., C-624/19 w sprawie przeciwko Tesco Stores Ltd. (LEX nr 3181795) stwierdził, że kwestia czy

dani pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, o której mowa w art. 157 TFUE należy natomiast do sądowej oceny stanu faktycznego.

Podsumowując, wydając zaskarżone orzeczenie Sąd Okręgowy kierował się wynikającą z art. 18^{3c} § 1 k.p. zasadą prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a to wyklucza twierdzenia skarżącego o kwalifikowanym naruszeniu art. 18^{3c} § 1 k.p.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 i 1¹ w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[r.g.]

[a.ł.]