

POSTANOWIENIE

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa T. B.
przeciwko [...] Inspektoratowi Pracy w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 17 sierpnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącego na rzecz powoda kwotę 1.350 (jeden
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2017 r. oddalił apelację pozwanego [...] Inspektoratu Pracy w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 kwietnia 2017 r. zasądzającego na rzecz powoda T. B. kwotę 43.499,62 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, oddalającego powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekającego o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy argumentował, że prace wykonywane przez powoda i porównywanych pracowników (P. S. oraz P. N.) były pracami o jednakowej

wartości, dlatego nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego wymienionych pracowników, przeto pozwany, który akceptował taki nierówny stan rzeczy i nie ujednolicił należnych im wynagrodzeń, naruszył zasady równego traktowania w wynagradzaniu pracowników. Sporne zróżnicowanie wynagrodzeń nie wynikało z obiektywnych, porównywalnych cech pracowników, lecz z tego, że porównywani z powodem pracownicy poprzednio (wcześniej) wykonywali inne obowiązki za wyższym wynagrodzeniem.

Sąd drugiej instancji podzielił taki osąd, argumentując, że wewnętrzne regulaminy i porozumienia kształtujące prawa i obowiązki ze stosunku pracy, na które powoływał się pozwany pracodawca, nie mogły kształtować praw pracowników w stopniu mniej korzystnym niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy. Różnice w wynagrodzeniach zasadniczych mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresach obowiązków wykonywanej pracy, a inne okoliczności nie mają znaczenia dla różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników. Sąd drugiej instancji nie podzielił argumentacji zawartej w apelacji pozwanego, który odwoływał się do tzw. „zaszłości historycznych”, związanych z tym, że porównywani pracownicy byli uprzednio zatrudnieni na różnych stanowiskach, na których mieli odmienne zakresy obowiązków oraz wyższe wynagrodzenie. Stwierdzone istotne dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami powoda a porównywanych pracowników nie wynikały z różnych zakresów ich obowiązków, zakresów odpowiedzialności za faktycznie wykonywanie takiej samej pracy, którą świadczyli na takich samych stanowiskach. Przy obliczeniu odszkodowania należnego powodowi za okres objęty żądaniem pozwu Sąd porównał wynagrodzenie za pracę powoda i porównywanych z nim pracowników, którzy byli oni zatrudnieni w tej samej komórce organizacyjnej. Dokonując szczegółowego porównania wynagrodzenia powoda oraz wynagrodzeń P. N. i P. S. ustalił, że łącznie w okresie od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2014 r. różnica ta wyniosła 40.572,30 zł na niekorzyść powoda. Do kwoty tej dodał dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie 2.927,32 zł, które wskutek nierównego wynagrodzenia za pracę również było zaniżone. W obliczeniach nie uwzględnił natomiast, za Sądem pierwszej instancji, dodatku stażowego, gdyż ten składnik wynagrodzenia nie stanowi czynnika dyskryminującego.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ art. 18^{3a} § 1 w

związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustalającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu (Dz.Urz. UE L Nr 303, poz. 16) przez uznanie, że pozwany naruszył zasadę równego traktowania, pomimo iż: (-) powód nie wskazał przyczyny niekorzystnego ustalenia przez pracodawcę jego wynagrodzenia w stosunku do P. S. i P. N., (-) przyznane powodowi wynagrodzenie wynikało z uzgodnień zawartych pomiędzy kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy oraz przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ [...] działających w Państwowej Inspekcji Pracy, a pozwany był nimi związany i nie mógł w sposób odmienny ukształtować wynagrodzenia powoda, (-) wynagrodzenie zasadnicze oraz wysokość dodatków do wynagrodzenia przyznane powodowi mieściły się w przedziałach przewidzianych w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanego dla jego kategorii zaszeregowania, (-) uzgodnienia zawarte pomiędzy kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy oraz przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ [...] obowiązujące u pozwanego w zakresie kształtowania wynagrodzeń kandydatów na podinspektora pracy pozwalały tak ukształtować wynagrodzenia kandydata na podinspektora pracy pochodzącego z naboru wewnętrznego oraz podinspektora pracy, że w przypadku otrzymywania wynagrodzenia na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy w kwocie wyższej niż ustalona w corocznym uzgodnieniu, pracownik zachował swoje dotychczasowe wynagrodzenie, a zasada wyrażona w tych uzgodnieniach była stosowana do wszystkich kandydatów na podinspektora pracy oraz podinspektorów pracy pochodzących z naboru wewnętrznego i nie była kwestionowana przez organizacje związkowe; 2/ art. 18^{3d} k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie ścisłej korelacji pomiędzy art. 18^{3d} k.p. a art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 i bezpodstawne przyjęcie, że istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 43.499,62 zł jako kwoty adekwatnej do okresu trwania rzekomego nierównego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy P. S., zanim został inspektorem pracy, pracował na stanowisku

informatyka, a później już jako inspektor pracy również wykonywał obowiązki informatyka oraz sporządzał sprawozdania na polecenie kierownictwa [...] Inspektoratu Pracy w W., a w pracy inspektora zajmował się nadzorem rynku, tj. zupełnie inną dziedziną niż powód, a ponadto legitymował się znacznie dłuższym stażem pracy niż powód. Z kolei P. N. miał zupełnie inne przygotowanie do wykonywania czynności kontrolnych niż powód, gdyż pracował w Głównym Inspektoracie Pracy w Sekcji Kontroli Wewnętrznej, które to doświadczenie miało znaczący wpływ na jakość wykonywanych przez niego czynności kontrolnych w porównaniu z powodem.

Wreszcie Sąd Okręgowy pomimo przyznania, że istnieją różne metody obliczania odszkodowania, przyjął tę najbardziej niekorzystną dla pozwanego, porównując wynagrodzenie powoda z najwyższym wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika pozwanego wykonującego czynności kontrolne, pomimo że uzasadnione byłoby policzenie średniej arytmetycznej z wysokości wynagrodzenia powoda oraz otrzymywanego przez P. N. i P. S., tym bardziej gdy powód porównywał swoje wynagrodzenie do wynagrodzenia więcej niż jednego pracownika; 3/ art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez brak odniesienia się do postawionego w apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 18^{3a} § 1 w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustalającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz brak wyjaśnienia przez Sąd Okręgowy, czy uznał wskazany powyżej zarzut za bezzasadny, a jeżeli tak, to również przez brak wskazania przyczyn takiego rozumowania Sądu. Uniemożliwiło to „weryfikację toku rozumowania Sądu drugiej instancji i uzmysłowienie przyczyn zastosowania przez Sąd Okręgowy wykładni powyżej wskazanych przepisów stojącej w jaskrawej opozycji do normy prawnej z nich wynikającej”.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący oparł na oczywistej obrazie kasacyjnych podstaw zaskarżenia, która „przejawia się przez niewłaściwe zastosowanie przepisów wskazanych w punkcie I niniejszej skargi kasacyjnej i w rezultacie orzeczenie przez Sąd II instancji w istocie bez podstawy prawnej”. W ocenie skarżącego, powodowi zasądzono odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. w związku z 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3b} § 1 k.p., pomimo iż nie

spełnił on przesłanki określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p., tj. nie wskazał określonej w tym przepisie przyczyny niekorzystnego ukształtowania jego wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcia do merytorycznego rozpoznania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), na którą powołał się skarżący, występuje wówczas, gdy niewątpliwa i widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa niepodlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że wystąpiła kwalifikowana postać naruszenia prawa, widoczna już *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o ewidentnej wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepublikowane; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, LEX nr 1124094). Powołanie się na wniosek z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów

prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

W przedmiotowej sprawie skarżący nie uzasadnił takiego wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, twierdząc, że powód nie wykazał przyczyn niekorzystnego ukształtowania jego wynagrodzenia, przeto zasądzone odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu mu nie przysługuje.

Szczegółową regulację obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera art. 18^{3c} k.p., który wskazuje, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Ocena wykonania tego obowiązku dokonywana jest w stosunku do konkretnego pracodawcy, który jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. Tymczasem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego jednoznacznie wynikało, że skarżący swojego obowiązku nie wypełnił, skoro powód przez długi okres otrzymywał wynagrodzenie znacznie niższe niż porównywani pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku pracy z tożsamym zakresem obowiązków. W skardze kasacyjnej skarżący polemizuje w istocie rzeczy z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd drugiej instancji nie formułując adekwatnych zarzutów procesowych i materialnoprawnych. Podnoszona przez skarżącego kwestia oparcia wynagrodzenia powoda na ustaleniach ze związkami zawodowymi była przedmiotem rozważań sądów *meriti* i nie stanowiła obiektywnej okoliczności uzasadniającej zróżnicowanie wynagrodzenia powoda. Ponadto sędziowska ocena dowodów była już weryfikowana przez Sąd Najwyższy w podobnej sprawie (por. wyrok z dnia 15 marca 2016 r., II PK 17/15, LEX nr 2019523). W tym wyroku, który był wydany w podobnej sprawie na gruncie analogicznego stanu faktycznego i prawnego, Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym potwierdził stanowisko Sądu drugiej instancji, że doszło do nierównego wynagradzania powoda w porównaniu do zatrudnionych na takim samym stanowisku pracy dwóch innych pracowników, nakazując jedynie zastosowanie adekwatnego mechanizmu wyliczenia przysługującego pracownikowi

wyrównania wynagrodzenia do średniej wysokości wynagrodzenia pracowników wyżej wynagradzanych za wykonywanie takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych. Wynika to z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które powiełało istotne myśli wyrażone w uzasadnieniu sygnalizowanego wyroku Sądu Najwyższego, choć bez wskazania tego konkretnego judykatu, co oznaczało, że Sąd drugiej instancji podzielił konstatacje najwyższej instancji sądowej w spornym zakresie i dokonał szczegółowego porównania zaniżanego wynagrodzenia powoda do wynagrodzeń dwóch innych wyżej wynagradzanych pracowników za wykonywanie takich samych obowiązków i zasądził na rzecz powoda precyzyjnie wyliczoną sumę średnich arytmetycznych różnic porównywanych wynagrodzeń. Taka metoda dokładnie odpowiadała postulowanemu w skardze kasacyjnej „średnio-arytmetycznemu” sposobowi wyliczenia należnej powodowi sumy wyrównania wynagrodzenia, przeto skarga w tym zakresie była oczywiście bezpodstawna i bezzasadna.

Ponadto w przedmiotowej skardze kasacyjnej nie zawarto żadnych nowych argumentów, które wymagałyby lub pozwalałyby na potencjalnie odmienną ocenę prawną usprawiedliwionych żądań powoda, który według miarodajnych ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) był „znacząco niżej” wynagradzany za wykonywanie „jednakowej pracy i o jednakowej wartości”, tj. za wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych, co ewidentnie naruszało „zasadę równego traktowania w wynagradzaniu” (art. 11² k.p.). Skoro powód „udowodnił w toku procesu fakt nierównego traktowania przez pozwanego pracodawcę w zakresie wynagradzania”, przeto bezpodstawny i chybiony okazał się kasacyjny zarzut, że nie wskazał nieznanej mu przecież przyczyny kontestowanego nierównego traktowania, gdyż to pozwanego pracodawcę obarczał obowiązek udowodnienia, że przy niekorzystnym ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami wyżej wynagradzanymi za wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Nierównego traktowania płacowego nie mogły usprawiedliwiać okoliczności wskazywane przez pozwanego, który utrzymał wynagrodzenia na wyższym poziomie tym pracowników, którzy wcześniej, tj. przed podjęciem decyzji o zmianie rodzaju i stanowiska pracy byli wyżej wynagradzani z tytułu zatrudnienia na innych

stanowiskach pracy, ani takie uzgodnienia zawarte „pomiędzy kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy z przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ [...] działających w Państwowej Inspekcji Pracy” już dlatego, że wymienione podmioty zapowiadały następnie usunięcie „nieuzasadnionych dysproporcji w zarobkach pracowników wykonujących prace jednakowego rodzaju i o jednakowej wartości”. Ponadto Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, że takie „nienazwane” zbiorowe porozumienia prawa pracy nie może modyfikować zasady jednakowego wynagradzania za wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych (art. 18^{3c} k.p.) lub tylko z tej przyczyny, że powód był inspektorem „z naboru wewnętrznego”, a wyżej wynagradzani pracownicy pochodzili „z naboru wewnętrznego”. W ujawnionych okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy podzielił konstatacje zawarte w wyżej powołanym wyroku z dnia 15 marca 2016 r., II PK 17/15, że pozwany naruszył zasadę równego wynagradzania powoda w porównaniu z wyżej wynagradzanymi pracownikami za wykonywanie takich obowiązków pracowniczych, co uzasadniało i usprawiedliwiało prawidłowo i precyzyjnie wyliczone wyrównanie zaniżanego wynagrodzenia powoda w postaci zasądanego odszkodowania za nierówne i dyskryminacyjne płacowe traktowanie w zatrudnieniu. Oznaczało to, że w szczególności twierdzenie skarżącego o rzekomo oczywistej zasadności wniesionej skargi nie zostało oparte na żadnych nowych okolicznościach lub istotnych argumentach, które wymagałyby zweryfikowania dotychczasowej linii orzecniczej Sądu Najwyższego w analogicznych sporach. Także kasacyjny zarzut o porównaniu wynagrodzenia powoda tylko z najwyższymi wynagradzanymi pracownikami, a nie ze wszystkimi zatrudnionymi na takich samych stanowiskach pracy, nie świadczył o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, zważywszy że kontestowane porównanie powoda z P. N. czy P. S. uzasadnione było tym, że pracownicy ci wykonywali pracę w tej samej sekcji pracodawcy. Ponadto nie tylko powód, ale większa liczba pracowników była traktowana przez pozwanego w sposób sprzeczny z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i wynagradzaniu, co w żaden sposób nie usprawiedliwia oczekiwania na jurysdykcyjną tolerancję przy ocenie stosowania przez skarżącego dyskryminacji płacowej takich jak powód pracowników.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), zasądzając należne powodowi koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.