

POSTANOWIENIE

Dnia 7 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa [...] Związku Zawodowego w W. działającego na rzecz
pracownika A. P.

przeciwko Politechnice [...] w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 stycznia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. akt III APa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z 14 lutego 2013 r. Zarzucono naruszenie art. 11² k.p., art. 18^{3c} k.p., art. 18^{3d} k.p., art. 378 § 1 k.p.c., art. 380 k.p.c.

W ocenie skarżącego w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: „czy obowiązki będące treścią równolegle nawiązanej pomiędzy stronami stosunku pracy umowy zlecenia stanowią także obowiązki, o których mowa w art. 11 kp. i pracę, o której mowa w art. 18 § 1 k.p.? Ze względu na swobodę umów nie można wykluczyć sytuacji równoległego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy także stosunku cywilnego, którego źródłem jest umowa zlecenia. Taka sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. W takiej sytuacji pojawia się problem zbiegu lub odrębności praw i obowiązków składających się na treść tych stosunków. Rozgraniczenie obowiązków, które są treścią stosunku pracy od obowiązków, dla

których źródłem jest stosunek zlecenia ma kluczowe znaczenie w sprawie, w której sąd rozpoznaje roszczenie związane z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a pracownik porównywany pozostawał z pozwanym pracodawcą nie tylko w stosunku pracy, ale także równolegle w stosunku zlecenia. Wydaje się, że obowiązki, o których mowa w art. 11² k.p., powinny być rozumiane wyłącznie jako obowiązki wynikające ze stosunku pracy, czyli w ścisłej korelacji z art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 k.p., a nie jako suma wszystkich obowiązków wynikających także z innych równolegle istniejących stosunków niż stosunek pracy (stosunek zlecenia). Umowa zlecenia mieści się w szeroko pojętym zatrudnieniu, ale na gruncie k.p. zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest podstawową zasadą prawa pracy i stosunków pracy. Z powyższego wynikać powinno bezwzględne rozgraniczenie, wyodrębnienie i niemylnie obowiązków wynikających ze stosunku pracy od obowiązków ze stosunku zlecenia. Porównywaniu powinny podlegać przez sąd wyłącznie obowiązki pracowników będące treścią stosunku pracy i przyjąć należy, że wyłącznie o takie obowiązki idzie w przepisie art. 11² k.p. oraz tylko o taką pracę w art. 18^{3c} § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie pracodawcy zarzucano dyskryminację płacową powoda poprzez ustalenie wynagrodzenia o 50% niższego niż innym pracownikom zatrudnionym na analogicznych stanowiskach. Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku stwierdził między innymi, że „strona pozwana [...] różnicując zarobki osób nadzorujących otwarte laboratoria opierała się na zakresie powierzonych im obowiązków oraz umiejętnościach danego pracownika. A. P. nie był pracownikiem, który biegle obsługiwał komputer, natomiast do jego obowiązków należała obsługa kserokopiarki. Oczywistym jest więc, że osoba, której powierzono obsługę komputerów, czy też serwera, będzie legitymowała się wyższymi umiejętnościami, a jej praca zostanie wyżej oceniona. [...] W ocenie Sądu Apelacyjnego strona powodowa nie wykazała, aby kryteria stosowane przez stronę pozwaną, naruszały w istocie godność i inne dobra osobiste pracownika, czy też w sposób nieuzasadniony różnicowała wysokość otrzymywanego przez A. P. wynagrodzenia.

Strona pozwana wykazała, że określając wysokość wynagrodzenia A. P. miała na uwadze zakres powierzonej mu odpowiedzialności, umiejętność samodzielności w podejmowaniu decyzji, czy umiejętność rozwiązywania problemów. Skoro Pan P. nie miał np. umiejętności rozwiązywania problemów związanych z obsługą komputerów, czy też obsługą oprogramowania administratorów systemów, to oczywistym jest, że miało to wpływ na wysokość uposażenia”.

W konkluzji Sąd Apelacyjny prawidłowo stwierdził, że „strona powodowa nie wykazała, że strona pozwana dopuściła się względem A. P. dyskryminacji poprzez zaniżenie jego wynagrodzenia, czy też zastosowanie niedopuszczalnych kryteriów oceny i wartościowania jego pracy. Ze sporządzonej w sprawie opinii wynika, że pracownicy strony pozwanej byli wynagradzani w zróżnicowany sposób. Osoby zajmujące podobne stanowiska miały różne stawki zaszeregowania, a jednocześnie w ramach jednej stawki zaszeregowania otrzymywały zróżnicowane wynagrodzenie, w mieszczące się w określonych przepisami widełkach. Oznacza to, że pracodawca dokonywał oceny pracy swoich pracowników, według przyjętych przez siebie obiektywnych kryteriów”.

Wobec powyższego należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328). Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Najwyższy nie przyjmuje skargi kasacyjnej do rozpoznania, w której jako przyczynę przyjęcia przedstawia się zagadnienie prawne, którego wyjaśnienie nie miałoby znaczenia dla rozpoznania podstaw skargi (postanowienie SN 3 listopada 2010 r., III UK 56/10, niepubl.; postanowienie SN z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, niepubl.). Z takim przypadkiem mamy do czynienia w niniejszej sprawie, ponieważ rzekome zagadnienie prawne jest całkowicie oderwane od istoty sprawy, którą prawidłowo rozstrzygnął Sąd Apelacyjny.

Z tych względów, orzeczono jak w sentencji.