

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa G. Ż.
przeciwko [...] P. [...] S.A. w W.
z udziałem Fundacji [...] z siedzibą w W.
o odszkodowanie i zadośćuczynienie w łącznej kwocie 44 560 zł,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 27 kwietnia 2012 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka G. Ż., pozwem z dnia 30 grudnia 2004 r., zmodyfikowanym w 2007 r., wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pracodawcy ([...] P. [...] S.A. w W.) kwoty 4.560 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację ze względu na płeć; 27.000 zł tytułem odszkodowania za niewykonywanie obowiązków przez pracodawcę w zakresie tworzenia właściwego systemu wynagradzania; 12.000 zł tytułem odszkodowania za krzywdę. W październiku 2007 r. powódka cofnęła

roszczenie o odszkodowanie w wysokości 27.000 zł. Powódka rozwiązała stosunek pracy ma mocy porozumienia stron 31 grudnia 2002 r.

Spółka wnosiła o oddalenie powództwa. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka poruszała w rozmowach z pracodawcą problem dyskryminacji w zatrudnieniu. Ponadto powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 30 lipca 2008 r. oddalił powództwo, a w zakresie cofniętego roszczenia umorzył postępowanie. Sprawa dotyczyła radcy prawnego spółki. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 9.000 zł, a zastępca koordynatora zespołu radców otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 11.000 zł. Pozostałych 2 radców prawnych otrzymywało wynagrodzenie 9.000 zł i 85.000 zł (sygn. akt XXI P [...]).

Apelację od tego wyroku wniosła powódka, zarzucając mu błędne ustalenia faktyczne, naruszenie art. 18^{3a} § 1-3, art. 18^{3b} §1 pkt 2 i 3. art. 18^{3d} w brzmieniu, które obowiązywało o dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2002 r.; Powódka w apelacji wskazała także, że zaskarżony wyrok narusza też: art. 112 k.p., art. 11³ k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c. art. 11 k.p., art. 444 § 1 k.c., art. 445 § 1 k.c.; art. 11 k.p. w zw. z art. 300 k.p., art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 361 § 1 k.c. oraz art. 448 k.c.

Ponadto powódka wskazała na liczne naruszenia przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. prawa procesowego (art. 5, 102, 103, 217 § 1, 231, 233, 278, art. 279 w. z art. 284 k.p.c.; art. 292, 240, 253, 328², 322 k.p.c.).

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2012 r., III Apa [...] oddalił powództwo, przyjmując ustalenia stanu faktycznego sądu pierwszej instancji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego niezasadne były stawiane przez apelującą zarzuty prawa procesowego i prawa materialnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji powódka w apelacji ograniczyła się do przedstawienia kolejny raz swojej wersji stanu faktycznego sprawy, która nie znajduje uzasadnienia.

Powódka wywiodła od orzeczenia Sądu II instancji skargę kasacyjną zarzucając mu naruszenia prawa procesowego i materialnego. Jako podstawę dla przyjęcia skargi do rozpoznania powódka wskazała trzy przyczyny, a mianowicie:

1) występowanie w sprawie istotnego zagadnienia, związanego z koniecznością dokonania wykładni przepisów dotyczących dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć. Zdaniem skarżącej istota zagadnienia sprowadza się do tego, że pracodawca jest powiązany kapitałowo z innymi pracodawcami (spółkami) i zamiast podwyższać wynagrodzenie zasadnicze umożliwia prace na podstawie różnych tytułów niektórym pracownikom.

2) istnienie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości; skarżąca wspomina o przepisach dotyczących zakazu dyskryminacji, m.in. art. 11² k.p.

3) oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, widoczną, „gołym okiem”, polegającą na wykorzystywaniu powiązań kapitałowych między spółkami w dyskryminowaniu pracowników w wynagrodzeniu, przez zatrudnianie ich lub niezatrudnianie w dwóch podmiotach, a nie w jednym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania. Ujęte w jej ramach zagadnienia prawne zostały, bowiem rozstrzygnięte w judykaturze w zakresie omówienia dyskryminacji i jej przejawów. Wiele miejsca w orzecznictwie poświęcono dyskryminacji ze względu na płeć i jej przejawom w dyskryminacji w wynagradzaniu. Na ten temat jest wiele wypowiedzi Sądu Najwyższego (por. np. wyrok SN i jego uzasadnienie z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08 OSNP 2010/3-4/41, OSP 2011/4/39).

Jednakże ad casum z ustaleń sądów meriti wynika, iż nie było w tym zakresie nierównego traktowania pracowników - radców prawnych, którzy z istoty rzeczy wykonują tę samą pracę i nie ma potrzeby ich wartościowania, a niewielkie różnice w uposażeniu - i to in minus - dotyczyły radcy prawnego pozwanej spółki - mężczyzny. Trudno, zatem w ogóle odnosić się do zarzucanej dyskryminacji w wynagrodzeniu z uwagi na płeć, skoro de facto nie było nawet nierównego traktowania trzech zatrudnionych u pracodawcy radców prawnych. Dlatego też skarżąca w skardze kasacyjnej powołuje się nie na dyskryminację bezpośrednią, lecz na dyskryminację pośrednią, twierdząc, że pozornie jednakowe traktowanie

było jednak dyskryminujące ją, jako kobietę, bowiem nie pracowała dodatkowo w podmiocie powiązanym kapitałowo z pracodawcą, podczas gdy takie zatrudnienie uzyskał mężczyzna. Należy jednak dodać, iż u pozwanego zarabiał mniej od powódki, a jego dodatkowe zarobki u innego pracodawcy związane były z dodatkową pracą, której powódka, - co do zasady - nie świadczyła.

Ponadto, a może przede wszystkim, argument dotyczący dyskryminacji pośredniej jest chybiony już tylko z tego powodu, że dyskryminację pośrednią definiuje art. 18^{3a} § 4 k.p. Ma ona charakter pośredni, dlatego, że nie jest skutkiem zachowania pracodawcy w odniesieniu do indywidualnego pracownika, ale wobec całej grupy pracowników, wyodrębnionej przy pomocy niedozwolonej przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p., przy czym to wyodrębnienie jest skutkiem pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, a skutkiem, który wystąpił lub może wystąpić, są niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie wymienionym w omawianym paragrafie, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne. Ze struktury tego przepisu, a także z art. 18^{3b} § 1 wynika, że na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu braku pośredniego dyskryminowania pracownika.

Jeżeli skarżąca zamierza wskazać na zagadnienie, mające walor ogólny, które nie znalazło rozwiązania w orzecznictwie Sąd Najwyższy musi jednoznacznie wskazać na problem prawny nierozwiązany i niepoddający się rozwiązaniu w trybie wykładni prawa przy jego zwykłym stosowaniu. Tymczasem skarżąca wskazuje na konieczność „przebicia zasłony korporacyjnej” i problemy z tym związane w sprawach zatrudnienia na tle stanu faktycznego, który nie niesie za sobą takich zagadnień, ani takich konieczności. W spółce zatrudnionych było trzech radców prawnych na zbliżonych warunkach. Skarżąca i druga kobieta na warunkach identycznych. Mężczyzna - radca zarabiał mniej, a mężczyzna radca i jednocześnie z-ca koordynatora więcej. Wszystkie zarobki były zbliżone do siebie i nie odbiegały od median rynkowych w W.. Trudno nawet oceniać, iż zachodziły w tym zakresie różnice. Niejednokrotnie już Sąd Najwyższy wskazywał, iż niewielkie odmienności nie świadczą o nierównym traktowaniu, a tym bardziej o dyskryminacji.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy pragnie zauważyć, że mnogość okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi do rozpoznania, ujętych w skardze nie tyle nie przyczynia się do skuteczniejszego uzasadnienia takiego wniosku, ile – wręcz przeciwnie – czyni go niezrozumiałym.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Jak wskazano z uzasadnieniu postanowienia z 21 października 2008 r., sygn. II PK 158/08 przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt. 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1 powołanego przepisu), jak i prywatny skarżącego (pkt 4 powołanego przepisu). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy. Owe wadliwości powstają przy tym rzekomo, jak to określa skarżący, na kanwie tej samej regulacji, a mianowicie przepisów o dyskryminacji.

Tym bardziej uzasadniona okazuje się odmowa przyjęcia skargi do rozpoznania, a zatem Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.