

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa S. Z. i K. G.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia, ustalenie nieważności
umów w zakresie wynagrodzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 października 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 6 października 2015 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w W. z 9 czerwca 2014 r. i zasądził powodowi S. Z. i K. G. po 22.050 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania z ustawowymi odsetkami. Stwierdził, że różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę nie może opierać się na zdolnościach finansowych pracodawcy i służyć legitymizowaniu naruszenia zasady rangi ustawowej – art. 11² k.p. *in fine*. Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, niemniej istotą przepisu jest to, iż osoby wykonujące takie same obowiązki w sposób jednakowy mają z mocy ustawy takie same prawa, w tym do wynagrodzenia. Powodowie wykazali, iż ich obowiązki są tożsame z obowiązkami pracowników otrzymujących wyższe

wynagrodzenia oraz, iż nie występują różnice w wypełnianiu obowiązków między powodami a tymi pracownikami, zaś obowiązki te są tożsame. Dysproporcja między wynagrodzeniami powodów a wynagrodzeniami porównywalnych pracowników nie była uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, wykonywaną pracą, jej jakością i wartością. Pozwana nie wykazała, aby porównywani z powodami pracownicy posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wyższych, niż powodom wynagrodzeń. Wynagrodzenie powodów kształtowało się na poziomie niższym od pracowników ochrony wykonujących takie same obowiązki. Pozwany nie wykazał wynikających z art. 11² k.p. kryteriów uzasadniających to zróżnicowanie płacowe, a jego obowiązkiem było dokonanie regulacji wynagrodzeń tak, aby usunąć dysproporcję między wynagrodzeniami pracowników wykonujących taką samą pracę i ukształtować te wynagrodzenia w sposób nie stanowiący naruszenia zasady równouprawnienia w zatrudnieniu. Powodowie nie powoływali się na żadne z kryteriów dyskryminujących określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Nie ma zatem podstaw do uznania, iż w pozwanym zakładzie pracy miała miejsce kwalifikowana postać naruszenia zasady równouprawnienia w zatrudnieniu (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p). Pozwany miał obowiązek ukształtować warunki wynagrodzenia powodów z poszanowaniem zasady równouprawnienia, czyli przyznać im jednakowe wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę. Różnicowanie wynagrodzeń w stosunku do grupy pracowników wykonujących jednakową pracę (pracownika ochrony) było bezprawne i zawinione przez pracodawcę, co skutkowało powstaniem po stronie powodów szkody co najmniej w wysokości odpowiadającej różnicy, o jaką ich wynagrodzenie było niższe niż wynagrodzenia wymienionych pracowników wykonujących jednakową pracę od daty wniesienia pozwu. Pozwany nie wykazał, że różnica wynika z charakteru pracy (pracownicy ochrony świadczyli pracę o takim samym charakterze). Pozwany akceptując określoną sytuację doprowadził do naruszenia zasady równego traktowania. Za adekwatne odszkodowanie Sąd uznał kwoty po 22.050 zł, stanowiące połowę różnicy o jaką w spornym okresie wynagrodzenia powodów były niższe od wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa procesowego i materialnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie zarzutów z punktów I i II procesowej podstawy kasacyjnej – naruszenia należy uznać za rażące, a ich zasadność widoczna jest bez pogłębionej analizy prawnej, ponadto naruszenia te skutkują istnieniem prawomocnego wyroku niepoddającego się kontroli kasacyjnej.

W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: Czy w przypadku stwierdzenia braku podstaw do zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w oparciu o przepisy prawa pracy (art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 11³ k.p., art. 11² k.p. w związku z art. 18^{3d} § 1 pkt 2 k.p.) z uwagi na stwierdzenie przez Sąd, że pracownik nie był dyskryminowany w sposób kwalifikowany w tym zakresie (różnicowanie pracowników nie wiązało się z żadną z cech szczególnych pracowników, których dyferencjacja zasługiwałaby na dezaprobatę społeczną), Sąd jest uprawniony do zmiany kwalifikacji prawnej roszczenia i poszukiwania podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy poprzez odesłanie do art. 300 k.p. w Kodeksie cywilnym (art. 471 k.c.) z pominięciem wynikającego z prawa unijnego (art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE) obowiązku wykazania (jako przesłanki zasadności roszczenia odszkodowawczego) przez powoda faktów nasuwających przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji?

Skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie zarzutów z punktów III, IV i V materialnej podstawy kasacyjnej – gdyż zaskarżony w tej sprawie wyrok zasądzający roszczenie odszkodowawcze musiałby zostać uznany za oparty na oczywiście błędnej i niedopuszczalnej podstawie prawnej, ponadto wskazane zarzuty nie odnoszą się wprost do zagadnienia prawnego wskazanego powyżej, a więc nie wykluczają się w tym zakresie; natomiast wskazane w punktach III, IV, V naruszenia należy uznać za rażące, a ich zasadność widoczna jest bez pogłębionej analizy prawnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

W zakresie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zasadniczy mankament wniosku wynika z tego, że skarżący zakłada, iż podstawy kasacyjne mogą składać się na podstawę przedsądu lub ją uzupełniać. Jest to błędne założenie. Skarga przysługuje od prawomocnego wyroku i na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych. We wniosku o przyjęcie skargi skarżący powinien samodzielnie i odrębnie od podstaw kasacyjnych wskazać i wykazać, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁴ § 1 pkt 2 i § 2 k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Innymi słowy brakujących elementów podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie zastępuje odwołanie się do podstaw kasacyjnych. Zasadne podstawy kasacyjne mogą prowadzić do uwzględnienia skargi (a *contrario* z art. 398¹⁴ k.p.c.), jednak w szczególnej podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. chodzi o wykazanie, że skarga jest aż oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc samodzielnie, czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych, wskazać i wykazać, że naruszenie prawa bez wątpliwości prowadzi do oceny, iż skarga jest oczywiście uzasadniona. Wniosek tego nie czyni.

W odniesieniu do pierwszego naruszenia (zarzuty I i II procesowej podstawy kasacyjnej), czyli dotyczącego naruszenia art. 328 § 2 k.p., należy stwierdzić, że uzasadnienie wyroku przedstawia podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Czym innym jest zasadność rozstrzygnięcia. Należy to odróżnić, bo nie każdy brak w uzasadnieniu wyroku prowadzi do uwzględnienia wniosku o uchylenie wyroku. Naruszenie prawa procesowego, a w tym przypadku z art. 328 § 2 k.p.c., ma znaczenie, gdy naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje zasadniczo prawo materialne, gdyż to ono wyznacza jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy. W skardze prócz art. 328 § 2 k.p.c., nie zarzuca się naruszenia innych przepisów procesowych. Stan faktyczny nie był sporny. Natomiast ocena czy nastąpiło pełne wyjaśnienie podstawy materialnej rozstrzygnięcia nie zawsze uzasadnia orzeczenie kasacyjne, gdy można przyjąć, że wyrok odpowiada prawu (art. 398¹⁴ k.p.c.). Innymi słowy zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie jest wówczas zarzutem podważającym wyrok. Uzasadnienie wyroku nie ma

kardynalnych braków, które uzasadniałyby uchylenie wyroku tylko z takiej przyczyny. Sąd przedstawił podstawę rozstrzygnięcia, wystarczająco określoną, którą skarżący w odpowiedni sposób zrozumiał i nie zgadza się z nią, o czym świadczą korelujące z podstawą wyroku zarzuty materialne podstawy kasacyjnej.

W drugiej kolejności wniosek odwołuje się do istotnego zagadnienia prawnego. Sformułowane zagadnienie nie ma takiej rangi, gdyż Sąd wcale nie przyjął precedensowej kwalifikacji. Na tle prawa materialnego orzecznictwo odróżnia to co stanowi nierówne traktowanie ze względu na kwalifikowaną przyczynę dyskryminacji i to co stanowi nierówne traktowanie (bez dyskryminacji) albo brak równego traktowania. Ta druga sytuacja może uprawniać do odszkodowania na podstawie art. 11² k.p., art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 18 § 3 k.p. a także na podstawie art. 78 k.p. Wskazane więc w zagadnieniu przepisy nie zamykają odszkodowania tylko do nierównego traktowania ze względu na przyczynę dyskryminacyjną. Odnosi się to również do powołanego we wniosku przepisu dyrektywy unijnej. Kwestie te zostały przedstawione w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, z 22 marca 2016 r., II PK 29/15. Innymi słowy sformułowany problem nie ma już rangi istotnego zagadnienia prawnego, gdyż po wyrokach Sądu Najwyższego w podobnych sprawach problem nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa.

W ostatniej części wniosek powraca do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przy czym i tu bazuje na podstawach kasacyjnych, co jest nieprawidłowe, albowiem jak zauważono podstawy kasacyjne podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania i nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia.

Nie jest tak, że staż pracy zawsze pozwala na różnicowanie wynagrodzeń. Nie ma takiej bezwzględnej reguły. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14. Nie jest prawidłowe założenie *a priori*, że różnicowanie wynagrodzeń uzasadnia staż pracy, który zawsze miałby wyłączać dyskryminację lub nierówne traktowanie (zob. Staż pracy jako kryterium różnicowania wynagradzania pracowników, E. Maniewska, PZS 2016/7). Co najmniej pośrednio jeśli nie wprost, wynika to również z orzeczeń Sądu

Najwyższego powołanych wyżej przy ocenie istotnego zagadnienia prawnego. Innymi słowy dłuższy staż innych pracowników nie jest kryterium pozwalającym zawsze różnicować wynagrodzenia na niekorzyść krócej zatrudnionych. Sąd powszechny ocenił to również w tej sprawie. Natomiast wniosek niezasadnie trzyma się tezy, że różnice w stażu pracy uzasadniają różnicowanie wynagrodzeń, która nie zawsze jest trafna i uzasadniona.

Natomiast zarzut braku argumentów, które mogłyby wyjaśnić i uzasadnić sposób wyliczenia zasądanego „adekwatnego odszkodowania” w wysokości połowy różnicy o jaką w spornym okresie wynagrodzenia powodów były niższe od wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę nie składa się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. Przede wszystkim, dlatego że skarżąca na etapie przedsądu nie podważyła samej zasady orzeczonej odpowiedzialności. Skoro zasądzone odszkodowanie plasuje się tylko w połowie różnicy wysokości wynagrodzeń powodów i pracowników porównywalnych, to nie ma podstaw do stwierdzenia, że odszkodowanie przewyższa „szkodę” albo, że jest rażąco wysokie.

Z tych motywów, z braku zasadnej podstawy przedsądu, orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).