

POSTANOWIENIE

Dnia 18 sierpnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. Ł.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziałowi w W.
o wynagrodzenie i odszkodowanie za dyskryminację,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 sierpnia 2021 r.,
skarg kasacyjnych strony pozwanej oraz powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w
(...)
z dnia 31 maja 2019 r., sygn. akt III APa (...), III APz (...),

- 1. odmawia przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania,**
- 2. koszty procesu w postępowaniu kasacyjnym wzajemnie
znosi.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 31 maja 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 9 sierpnia 2013 r., uwzględniając powództwo A. Ł. o wyrównanie wynagrodzenia, w tym dodatkowych nagród rocznych oraz nagród jubileuszowych, do poziomu średniego wynagrodzenia oraz nagród brutto, jakie otrzymywali pracownicy porównywalni do powódki ponad kwoty określone w zaskarżonym wyroku, za okres od sierpnia 2004 r. do lutego 2008 r., w kwotach wynikających z opinii biegłej sądowej z zakresu księgowości z dnia 10 czerwca 2016 r., z uwzględnieniem ograniczenia wysokością zgłoszonego żądania.

W sprawie ustalono, że A. Ł. była zatrudniona w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. od dnia 8 marca 1993 r. do 15 października 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora. W okresie od 31 lipca 2001 r. do 30 lipca 2004 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Po powrocie z urlopu wychowawczego powierzono jej stanowisko do spraw księgowania i analiz. Następnie od 27 września 2004 r. powódka objęła stanowisko do spraw rozliczeń kont płatników i ubezpieczonych. Po czym przeniesiona została na salę obsługi interesanta.

Powódka przypadkowo dowiedziała się od innych pracownic, że ich wynagrodzenie z 2008 r. dalece odbiegało od jej wynagrodzenia. W związku z powyższą informacją A. Ł. kierowała do pracodawcy pisma: z dnia 9 lutego 2009 r., z dnia 30 marca 2009 r. i z dnia 29 lipca 2009 r. wyraźnie podnosząc zarzut zaniżonego w stosunku do porównywalnych pracowników wynagrodzenia oraz powołując się na art. 186⁴ k.p. Pracodawca unikał udzielenia w tym zakresie informacji. W konsekwencji, pismem z dnia 15 października 2010 r., A. Ł. rozwiązała umowę o pracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako powód podała fakt, że w okresie od dnia 31 lipca 2004 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, pracodawca uporczywie naruszał zasady równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowe były ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszące się do historii zatrudnienia A. Ł., jak również ustalenia w zakresie nieuzasadnionego, niekorzystnego dla niej, różnicowania jej wynagrodzenia po powrocie z urlopu wychowawczego, które to różnicowanie, nosiło cechy dyskryminacji. Jako prawidłowe Sąd ten uznał ustalenia w zakresie braku wpływu warunków pracy na stan zdrowia A. Ł. – rozwój choroby Gravesa – Basedowa, który nie był wywołany sytuacją w pracy i stresem odczuwanym przez powódkę, jak również w części odnoszącej się do braku awansu A. Ł. uzasadnionego obiektywnymi, nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego, okolicznościami.

Sąd Apelacyjny nie podzielił jednak ustaleń i oceny prawnej Sądu pierwszej instancji odnoszących się do okoliczności mających wpływ na uwzględnienie przez

ten Sąd zarzutu przedawnienia części roszczenia o wynagrodzenie A. Ł. W ocenie Sądu roszczenie powódki o wyrównanie wynagrodzenia przedawniało się z upływem 3 lat po dacie wymagalności wynagrodzeń za poszczególne miesiące, kiedy to powódka najwcześniej mogła żądać zapłaty wynagrodzenia w wysokości niezaniżonej z uwagi na dyskryminację. Upływ terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy uwzględniany jest zaś jedynie na zarzut dłużnika, ten podlega ocenie sądu w kontekście unormowania art. 8 k.p. Sąd odwoławczy podkreślił, że powódka w istocie dopiero w toku postępowania sądowego, w związku z wykonaniem przez pozwanego pracodawcę zobowiązania nałożonego przez Sąd, otrzymała informacje umożliwiające jej rzetelne porównanie własnego wynagrodzenia do wynagrodzeń analogicznych pracowników oraz - co za tym idzie - sprecyzowania roszczenia.

W uzasadnieniu Sąd Apelacyjny podniósł, że pozwany pracodawca, naliczając wynagrodzenie A. Ł. w wysokości niższej, niż wynagrodzenie porównywalnych pracowników, a następnie odmawiając jej wyjaśnienia tej kwestii, mimo próśb i wniosków pracownika, w sposób rażący naruszał nie tylko przepisy prawa, ale także zasady współżycia społecznego. Powyższą negatywną ocenę potęguje fakt, że pracodawca ten należy do sektora publicznego i w ramach swojej działalności ocenia kwestie zatrudnienia i wynagrodzenia oraz zapewnia realizację uprawnień związanych z macierzyństwem.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w części. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność, w postaci naruszenia art. 8 k.p. przez jego zastosowanie i odmowę udzielenia pozwanemu ochrony wynikającej z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, to jest art. 291 § 1 k.p. i art. 292 k.p.

Również wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powódki, wnosząc o przyjęcie jej do rozpoznania z uwagi na istotne zagadnienie prawne, to jest w jaki sposób rozkłada się ciężar dowodu w sprawach dyskryminacyjnych w szczególności dotyczących pomijaniu przy awansowaniu pracowników, czy wystarczające jest wskazanie przez pracownika cechy, z powodu której miałby być dyskryminowany i uprawdopodobnienie faktów wskazujących na

dyskryminację, czy też konieczne jest udowodnienie przez pracownika, że pominięcie go przy kolejnych awansach nie nastąpiło z powodu negatywnej oceny kwalifikacji pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie zasługiwały na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania.

W odniesieniu do skargi kasacyjnej strony pozwanej.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym. Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika. Tych warunków wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia. Jednocześnie przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiście 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.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 186⁴ k.p. pracownikowi po powrocie z urlopu wychowawczego, przysługuje wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Jeżeli w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to

zmiany te obejmują także jego wynagrodzenie, gdyż podstawą określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopami związanymi z macierzyństwem lub rodzicielstwem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 67). W przeciwnym razie dochodzi do nierównego traktowania w zatrudnieniu w związku z korzystaniem z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych wskutek nielegalnego ustalenia po powrocie do pracy niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, co stanowi oczywistą dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNP 2017 nr 10, poz. 122).

Odnosząc się do wskazanej we wniosku przesłanki oczywistości skargi kasacyjnej, należy podkreślić, że zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy, zarówno przysługujące pracodawcy, jak i pracownikowi, ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Oznacza to, że za początek biegu podstawowego, trzyletniego terminu przedawnienia należy uznać dzień, w którym uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia. Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) - jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, LEX nr 1515452).

W kwestii sprzeczności żądania z zasadami współżycia społecznego należy wskazać okoliczności usprawiedliwiające ten fakt oraz podjąć próbę sformułowania zasady, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. Stosowanie natomiast przez sądy art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do wykorzystania tego przepisu. Ocena bowiem, czy w konkretnym

przypadku może mieć i ma zastosowanie norma z art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Zatem sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (zob. M. Gersdorf: Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym, St.lur.Lubl. 2015 nr 3, s. 45-58).

W niniejszej sprawie, orzekające Sądy ustaliły, że pozwany pracodawca, naliczając wynagrodzenie A. Ł. w wysokości niższej, niż wynagrodzenie porównywalnych pracowników, a następnie odmawiając jej wyjaśnienia tej kwestii, mimo próśb i wniosków pracownika, w sposób rażący naruszał nie tylko przepisy prawa, ale także zasady współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny, uznając zatem zachowanie pracodawcy za nadużycie prawa, wykazał więc, że w tej danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa było ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagrażało podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Dodatkowo, Sąd Apelacyjny podkreślił, że pracodawca ten należy do sektora publicznego i w ramach swojej działalności ocenia kwestie zatrudnienia i wynagrodzenia oraz zapewnia realizację uprawnień związanych z macierzyństwem.

W odniesieniu do skargi strony powodowej.

Z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia, gdy 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. Po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen i po czwarte przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego,

o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu.

Dopiero łączne spełnienie powyższych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: 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 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Analiza wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia wskazuje, że skarżący nie wykazał istotnych komponentów w kierunku występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Skarżący zupełnie pomija dorobek judykatury na tym polu, usiłując przedstawić problem jako nowy, dotychczas pominięty w orzecznictwie. Tak jednak nie jest. Już w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., II PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160) wskazano, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Ten kierunek został zaaprobowany także w kolejnych wypowiedziach Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 238957; z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644). Zatem przyczyna dyskryminacji sama w sobie nie modyfikuje rozkładu ciężaru dowodu. Jednocześnie skarżący nie wydobyl w swym zwięzłym stanowisku nowych okoliczności, które miałyby stanowić uzasadnioną przesłankę do stwierdzenia, że mamy do czynienia z istotnym zagadnieniem prawnym na określonym polu interpretacyjnym.

Sumując, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c., zaś o kosztach orzekł w myśl art. 398²¹ w związku z art. 100 k.p.c.

