

POSTANOWIENIE

Dnia 10 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. D. i A. K.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu o
uznanie umowy o pracę za naruszające zasady równego traktowania i zastąpienie
ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lutego 2021 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 6 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
 - 2. nie obciąża powodów kosztami pełnomocnika pozwanego**
- w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 6 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. – w sprawie z powództwa J. C., W. K., R. D., J. D., M. L., J. P., A. K., J. C., J. A. przeciwko P. S.A. w W. – oddalił apelację powodów J. D. i A. K. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. z dnia 28 listopada 2018 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy: oddalił powództwa J. C., J. D., J. A. i A. K. o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz o uznanie postanowień

umowy o pracę za naruszające zasady równego traktowania i zastąpienie ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (punkt I); oddalił powództwa W. K. i J. P. o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu (punkt II); umorzył postępowanie w sprawie z powództwa J. P. o uznanie postanowień umowy o pracę za naruszające zasady równego traktowania i zastąpienie ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (punkt III); umorzył postępowanie w sprawie z powództwa R. D., M. L. i J. C. (punkt IV); zasądził od powodów J. C., J. D., J. A., A. K., J. P. i W. K. na rzecz strony pozwanej kwoty po 600 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt V); zasądził od powodów R. D., M. L. i J. C. na rzecz strony pozwanej kwoty po 100 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt VI); odstąpił od obciążenia powodów kosztami sądowymi (punkt VII).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powodowie J. D. i A. K. zaskarżyli skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem nie rozpoznano w niej roszczeń przez pryzmat art. 11² k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., które to regulacje upoważniają sąd do badania roszczeń w aspekcie nierówności w traktowaniu, wyabstrahowanej od przyczyn dyskryminacyjnych. Na konieczność dokonywania oceny w kontekście wskazanej regulacji wskazywał już Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach, w tym również z udziałem powodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 sierpnia 2017 r. (I PK 268/16, s. 19-25) i z dnia 29 sierpnia 2017 r. (I PK 269/16, s. 13-18). Skoro w ponownie toczącym się postępowaniu co do tożsamyh „jakościowo” roszczeń nie oceniono żądań powodów przez pryzmat tych podstaw normatywnych, należy uznać, że wywiedziona skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o: 1) wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej każdego z powodów do rozpoznania; 2) w przypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku - o oddalenie skargi kasacyjnej każdego z powodów, 3) zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powodów nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony twierdzeniem, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazali istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Wykazanie podnoszonej w skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) – jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania – wymagałoby przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06 LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). Podczas, gdy dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania – z uwagi na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. – niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy

prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły, czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia powyższych wymogów; nie wykazuje, aby w sprawie występował stan „oczywistej zasadności” skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Autor rozpatrywanej skargi kasacyjnej oczywistą zasadność swojej skargi wiąże z twierdzeniem o niezastosowaniu przez Sąd drugiej instancji do roszczeń powodów regulacji określonych w art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Poza powtórzeniem argumentacji zawartej w uzasadnieniu zarzutów podstawy materialnoprawnej skargi (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) w uzasadnieniu wniosku brakuje odpowiedniego wyводу, w którym autor skargi wykazałby walor oczywistej zasadności jego skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W sprawie ustalono, że powodowie J. D. i A. K. domagali się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, a także uznania za nieważne postanowień umów o

pracę dotyczących wynagrodzenia zasadniczego i zastąpienie ich postanowieniami ustalającymi stawki wynagrodzenia w wysokości 2.980 zł. Według Sądu drugiej instancji nie można doszukiwać się dyskryminacji w tym, że pracownicy wykonujący tylko z nazwy te same czynności co powodowie, w innych miejscowościach wynagradzani są w inny sposób. Jest to bowiem inna specyfika pracy, inne obiekty do ochrony i inne trasy do przejechania. Jest to praca wykonywana w różnych warunkach. Pracodawca ma więc prawo różnicować wynagrodzenia takich pracowników. Powodowie wobec twierdzenia, że wykonywali takie same obowiązki jak inni pracownicy strony pozwanej zatrudnieni w innych miejscowościach, byli obowiązani do wykazania, iż realizowane przez nich obowiązki były tożsame. Powodowie w toku procesu nie wykazali, że wykonywali tożsame czynności co pracownicy pozwanej zatrudnieni w innych jednostkach. Nie wskazali nawet z obowiązkami jakich pracowników należy porównywać zakres realizowanych przez nich czynności i jakie wynagrodzenia osiągają te osoby. Skarżący nie wykazali, że byli w zatrudnieniu dyskryminowani. Pracodawca udowodnił natomiast, że przy różnicowaniu płacy pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

W wyroku z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16 (LEX nr 2389580) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami. W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych

obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale "niejednakowo", a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu, dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które wynika z "inności", odrębności lub odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest więc nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16 – LEX nr 2389581).

Autor rozpatrywanej skargi kasacyjnej nie przedstawił argumentacji, którą wykazałby walor oczywistej zasadności jego skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Akcentując jedynie ogólny przepis spoza prawa pracy art. 471 k.c. nie powiązał zasady równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w jej weryfikacją na podstawie art. 94 pkt 2b i 5 k.p., a także - art. 78 § 1 k.p. który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter zindywidualizowany. Należy przy jego ustalaniu uwzględnić zwłaszcza rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie powołanej wyżej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 i powołane w niej orzecznictwo). W wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr), zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1.). Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2. niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 102 k.p.c.

