

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A .M. i I. E. K. następców prawnych zmarłego M. M.
przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W. obecnie P. S.A.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad
równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej spadkobierców powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z
dnia 19 listopada 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża skarżących kosztami postępowania
kasacyjnego strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 19 listopada 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z 28 kwietnia 2015 r., w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że skarga jest oczywiście uzasadniona, gdyż Sąd Okręgowy naruszył art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3c} k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, iż nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz poprzez błędne przyjęcie, iż w sprawie nie występuje jakakolwiek przyczyna dyskryminacji, w sytuacji, gdy powód był dyskryminowany ze względu na zły stan zdrowia.

W uzasadnieniu wniosku podano, że powołane przepisy zakazują różnicowania sytuacji pracowników nie tylko ze względu na wiek, płeć czy niepełnosprawność, ale także każde inne kryterium, które może zostać uznane za niedozwolone. W przedmiotowej sprawie takim niedozwolonym kryterium był właśnie zły stan zdrowia. Brak jest jakichkolwiek podstaw aby uznać, że z uwagi na słaby stan zdrowia powód wykonywał swą pracę gorzej niż współpracownicy. W okresach kiedy powód nie chorował nie było żadnych zarzutów co do jego pracy. Nie sposób uznać, iż częste okresy niezdolności mogły mieć jakikolwiek wpływ na ocenę pracy powoda. Powołanie się przez pozwanego na pewien stan rzeczy całkowicie niezależny od woli powoda, nie mający żadnego wpływu na jakość pracy powoda jest przejawem dyskryminacji. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, iż zróżnicowanie obu pracowników z uwagi na ich staż pracy pozostawało niewątpliwie uzasadnione. Powód przed zatrudnieniem u pozwanego miał kilkunastoletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach związanych z obsługą ciężkich maszyn budowlanych lub drogowych. W związku z powyższym jego całkowity staż pracy nie różnił się zasadniczo od stażu pracy drugiego pracownika.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Staż pracy jest dopuszczalnym kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowników. Równość nie oznacza równego wygradzenia. Kryterium stażu pracy może różnicować sytuację pracowników (por. art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p., także art. 6 ust. 1 lit. b dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania i zakresie zatrudnienia i pracy). Wówczas nie ma dyskryminacji z art. 18^{3a} k.p.

Oczywiście nie zamyka to roszczenia o jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – art. 18^{3c} k.p.

Sąd Okręgowy miał to na uwadze, o czym świadczy analiza orzeczeń Sądu Najwyższego i ETS.

W tej sprawie dalsza argumentacja pozwanego była jasna i nie musiała zostać oceniona przez Sąd powszechny jako nieracjonalna (bezpodstawna).

Znaczenie ma staż pracy u danego pracodawcy. Różnica w stażu pracy była niemała, powód pracował od 2007 r. a drugi pracownik od 1984 r.

Nie bez racji jest stwierdzenie Sądu, że pracodawca celem promowania lojalności pracownika wobec zakładu pracy, motywowania pracowników do związania swojej przyszłości zawodowej z zakładami pracy, co zapewnia stabilność pracowników zwłaszcza na stanowiskach, gdzie wymagane jest doświadczenie zawodowe w danej branży, miał pełne prawo do wyższego wynagradzania pracownika, którego staż pracy był znacząco dłuższy. Z tych przyczyn uzasadnione mogło być zróżnicowanie wynagrodzenia.

Zarzut, że nieobecności w pracy spowodowane były chorobą i nie miały wpływu na jakość pracy, dlatego doszło o dyskryminacji, nie jest zasadny, gdyż czym innym jest staż pracy i czym innym niezdolność do pracy z powodu choroby. Otwarta formuła kryteriów dyskryminacji z art. 18^{3a} § 1 k.p. („w szczególności ...”) nie oznacza, że każda sytuacja pracownika obciąża pracodawcę. Dotyczy to niezdolności do pracy, gdyż wówczas ryzyko osobowe pracodawcy w zatrudnianiu pracownika byłoby nieograniczone. Wszak ustawa zezwala na rozwiązanie zatrudnienia po okresie niezdolności do pracy (uzasadnione z tej przyczyny może być także wypowiedzenie). Takie rozwiązanie ustawowe wynika z ochrony pracownika i uwzględnia też rolę pracodawcy oraz społecznego ubezpieczenia chorobowego pracowników.

Tłumaczy to, że niezdolność do pracy sama w sobie nie jest sytuacją pozytywną w zatrudnieniu pracowniczym.

Zrzut, iż niezdolność do pracy niezależna od powodu nie miała wpływu na jego jakość pracy nie uzasadnia stwierdzenia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, gdyż w tym zakresie Sąd oparł się na określonych ustaleniach oraz ocenie, których wniosek nie podważa (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Otóż ustalono, że w okresie 5 lat pracy powód przez 518 dni był nieobecny w pracy z uwagi na chorobę. Wpływało to „bezspornie” na ustalenie wartości pracy świadczonej przez powoda.

Pracodawca mógł wziąć również to pod uwagę kształtując wysokość jego wynagrodzenia.

Skarżący we wniosku nie wykazali, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

I.n