

Sygn. akt II PK 142/17

POSTANOWIENIE

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. K.
przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w W.
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa .../16,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 22 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa .../16 Sąd Okręgowy w W., po ponownym rozpoznaniu sprawy z powództwa P. K., oddalił apelację pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 10 lipca 2013 r., sygn. akt VIII P .../12, w którym to Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz powoda kwotę 50.000 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Sprawa została przekazana Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 15 marca 2016 r., II PK .../15, w którym Sąd Najwyższy w wyniku skargi kasacyjnej pozwanego uchylił wyrok Sądu Okręgowego w W. z 25 września 2014 r., sygn. akt XXI Pa .../13 jedynie w zakresie oddalającym apelację, co do wysokości zasądzzonego odszkodowania, zaś w pozostałym zakresie oddalając skargę kasacyjną.

W sprawie ustalono, że P.K. pracował u pozwanego od 1 lutego 2008 r. do 29 października 2008 r. na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, a następnie do 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku podinspektora pracy, po czym awansował na stanowisko młodszego inspektora pracy.

W dniu 19 lutego 2009 r. odbyło się spotkanie kierownictwa pozwanego z przedstawicielami związków zawodowych w czasie którego uzgodniono, podpisując stosowne porozumienie, że pracownicy z aplikacji inspektorskiej o numerach: 57, 58, 59 i 60, którzy w dniu zawarcia umowy o pracę na stanowisko młodszego inspektora nie będą jeszcze posiadać prawa do dodatku za staż pracy otrzymają wynagrodzenie w wysokości 3.100 zł.

Początkowo powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2080 zł i dodatek służbowy 520 zł. Po ukończeniu z dniem 2 kwietnia 2009 r. aplikacji inspektorskiej Nr 57 otrzymał wynagrodzenie zasadnicze 2.300 zł, dodatek funkcyjny 220 zł, dodatek służbowy 380 zł, dodatek kontrolerski 200 zł - łącznie 3.100 zł. Od dnia 1 września 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.300 zł, dodatek funkcyjny 340 zł, dodatek służbowy 460 zł, dodatek kontrolerski 200 zł - łącznie 3.300zł.

Współpracownikiem powoda był P. N., który od 5 marca 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. pracował na stanowisku specjalisty w Sekcji Kontroli Wewnętrznej, a przez pewien czas kierował tą komórką i otrzymywał wynagrodzenie brutto 5.236,30 zł, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze – 3.630 zł, dodatek funkcyjny - 350 zł, dodatek służbowy – 1.038,50 zł, dodatek za staż 6% - 217,80 zł. Z dniem 1 stycznia 2010 r., na podstawie porozumienia zawartego między pozwanym a Głównym Inspektoratem Pracy, P. N. przeszedł do pracy u pozwanego z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia.

W roku 2010 P. N. został zakwalifikowany na aplikację inspektorską nr 63. Pismem z dnia 24 maja 2010 r. dokonano zmiany stanowiska na podinspektora z wynagrodzeniem zasadniczym 3 750 zł plus dodatek służbowy 1.260,10 zł, dodatek za staż 7% - 262,50 zł - łącznie 5.272,60 zł.

W dniu 22 czerwca 2011 r. P. N. złożył egzamin państwowy i z tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z

wynagrodzeniem: zasadnicze – 3.750 zł, dodatek służbowy 780,10 zł, dodatek za staż 8% - 300 zł, dodatek kontrolerski - 240 zł łącznie 5.310,10 zł.

P.S. został zatrudniony u pozwanego w dniu 31 grudnia 1999 r. na stanowisku informatyka. W roku 2005 awansował na stanowisko starszego informatyka; jego wynagrodzenie wynosiło: zasadnicze 3.200 zł, dodatek za staż 6% 192 zł, dodatek funkcyjny 200 zł, dodatek służbowy 894 zł - razem 4.486 zł. W dniu 1 stycznia 2008 r. P.S. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do 4.750 zł. W pewnym okresie kierował sekcją analiz zajmującą się wprowadzeniem danych do systemu.

W 2008 r. P.S. został zakwalifikowany na 59 aplikację inspektorską i zajął stanowisko podinspektora pracy. Z tego też powodu doszło do zmiany wynagrodzenia: zasadnicze – 3.400 zł, dodatek za staż 8% - 306 zł, dodatek służbowy 1.076,50 zł - łącznie 4.782,50 zł. Zdarzało się, że P. N., w trakcie odbywanej aplikacji inspektorskiej brał udział w celach szkoleniowych w kontrolach prowadzonych przez powoda.

W dniu 16 września 2009 r. P.S. złożył egzamin państwowy i z tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadniczym – 3.400 zł, dodatek służbowy 656,50 zł, dodatek za staż 10% - 340 zł, dodatek kontrolerski 200 zł (razem 4.816,50 zł).

Powód pracował najpierw w sekcji legalności, a ostatni rok pracy w sekcji prawnej. W tej samej komórce pracował P. N. Sprawy przydzielał A.Ż. kierujący sekcją. Żaden z jego podwładnych nie był traktowany ulgowo. Inspektorzy pracy wykonują podobne zadania i nikt nie miał specjalizacji. Powód otrzymywał sprawy, które wiązały się z zagadnieniami prawnymi.

W dniu 13 kwietnia 2010 r. pozwany ocenił pracę powoda pozytywnie. Powód uczestniczył w kontrolach u dużych podmiotów i bardzo złożonych. Raz przeprowadzał kontrolę zatrudnienia cudzoziemców, trzeba było sprawdzić ok. 150 cudzoziemców w 6 spółkach prawa handlowego, powiązanych ze sobą. Powód w 2011 r. uczestniczył w konferencji na Uniwersytecie S. Konferencja dotyczyła praw cudzoziemców. Sekcja, w której pracował powód przeprowadzali kontrole po godzinach pracy. Powód wykazywał się inicjatywą - z jego inicjatywy kontrole

przeprowadzano w dni świąteczne. Powód posługiwał się językiem angielskim. Tę umiejętność wykorzystywał w pracy podczas kontroli.

Powód przeprowadzał w ciągu roku tyle samo kontroli co inni inspektorzy. U pozwanego obowiązywała zasada, że w przypadku zmiany stanowiska przez pracownika jego wynagrodzenie nie ulega zmianie.

Z dniem 1 stycznia 2010 r. powód rozpoczął odbywanie aplikacji radcowskiej i był zwalniany z pracy w celu wzięcia udziału w zajęciach na aplikacji radcowskiej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.300 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd drugiej instancji, z zakresie w jakim sprawa została mu przekazana do ponownego rozpoznania, ocenił, że apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powód był nierówno wynagradzany za wykonywanie tej samej pracy co pracownicy: P. S. i P. N. w okresie od 2 kwietnia 2009 r. do 5 kwietnia 2012 r. W tym okresie bowiem powód zajmował stanowisko młodszego inspektora, w ramach którego doszło do jego nierównego traktowania w porównaniu z pracownikami: P. S. i P. N. Sąd odwoławczy dokonał szczegółowego porównania wynagrodzenia powoda na stanowisku młodszego inspektora z pracownikiem P. S., który był kandydatem na podinspektora do 27 maja 2009 r., a od 28 maja 2009 r. do 15 września 2009 r. zajmował stanowisko podinspektora, zaś od 16 września 2009 r. zajmował stanowisko młodszego inspektora, tj. stanowisko równorzędne z powodem. W wyniku tego porównania wykazano, że różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda, a wynagrodzeniem jego współpracowników – P. S. i P. N. rzeczywiście występowała, zaś w jej wyniku powód poniósł szkodę przekraczającą dochodzoną przez niego pozwem kwotę 50.000 zł, bowiem łącznie różnica pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda w okresie od 2 kwietnia 2009 r. do 5 kwietnia 2012 r. wynosiła w stosunku do P. S. 19.335,07 zł, zaś w stosunku do P. N. 39.187,25 zł, a suma tych kwot przewyższała zasądzoną przez Sąd Rejonowy kwotę 50.000 zł.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną strona pozwana. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wskazano, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej polega na tym, że zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w kwocie 50.000 zł, Sąd Okręgowy ograniczył się wyłącznie do ustalenia różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda a uposażeniem tylko dwóch innych pracowników otrzymujących najwyższe wynagrodzenia w tej grupie zawodowej, nie uwzględniając w ogóle istniejących, obiektywnych okoliczności, dla których wynagrodzenie powoda zostało ukształtowane akurat na takim poziomie. Ponadto, w ocenie skarżącego, okoliczności sprawy przemawiały za uznaniem, że zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w pełnej, żądanej przez P. K. wysokości, nie daje się pogodzić ze względami słuszności w szczególności, jeśli uwzględni się fakt, że działanie pracodawcy nie było celowym zachowaniem ukierunkowanym na dyskryminację pracownika, zaś środki na przyznane powodowi odszkodowanie, z uwagi na charakter pracodawcy, będą w całości sfinansowane ze środków publicznych.

Powód nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego 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 (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) 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 w ten sposób, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

W niniejszej sprawie skarżący nie uzasadnił jednak należycie wskazanej przez siebie przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. W sformułowanym przez siebie uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącego polemizuje w istocie z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Należy bowiem zauważyć, że kwestia oparcia wynagrodzenia powoda na ustaleniach ze związkami zawodowymi była przedmiotem rozważań sądów *meriti* i nie stanowiła ona, w ich ocenie,

obiektywnej okoliczności uzasadniającej zróżnicowanie wynagrodzenia powoda. Warto również dodać, że ocena ta podlegała już kontroli Sądu Najwyższego i także została przez ten Sąd podzielona. Także zarzut dotyczący porównania wynagrodzenia powoda tylko z najwyżej wynagradzanymi pracownikami, a nie ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi na tym/takim samym stanowisku co powód nie świadczy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Po pierwsze bowiem, porównanie powoda z P. N. uzasadnione było tym, że obaj ci pracownicy wykonywali pracę w tej samej sekcji pracodawcy, a ponadto fakt, że nie tylko powód ale większa liczba pracowników jest przez pracodawcę traktowana niezgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu nie umniejsza w żaden sposób winy pracodawcy.

Skarżący nie wykazał również, aby w niniejszej sprawie powód nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego. Fakt, że pozwany ma charakter pracodawcy publicznego, w przypadku którego kary i odszkodowania za nadużycia będą musiały zostać pokryte ze środków publicznych nie ma wpływu na zmniejszenie odpowiedzialności pozwanego, wręcz przeciwnie, w związku z odpowiedzialnością za wydatkowanie środków publicznych i charakter wykonywanych przez niego należałoby oczekiwać od pozwanego szczególnej dbałości o przestrzeganie podstawowych zasad prawa pracy.

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.

kc