

POSTANOWIENIE

Dnia 16 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa S. W. i M. G.
przeciwko „P.” Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 maja 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwana „P.” Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 19 stycznia 2017 r. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego: art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że różnicowanie przez pozwaną wynagrodzeń z takich przyczyn jak: doświadczenie zawodowe, data nawiązania stosunków pracy oraz zaszczości historyczne związane z przekształcaniem pozwanej narusza zasadę równych praw, o której mowa w art. 11² k.p.; art. 18 § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie w przypadku zwykłego nierównego traktowania (to jest z przyczyn niemających charakteru dyskryminacyjnego), podczas gdy w przepisie tym jest mowa o zastąpieniu postanowień umów o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (a nie postanowieniami

nienaruszającymi zasady równych praw - art. 11² k.p.) i w konsekwencji przepis ten ma zastosowanie wyłącznie w przypadku dyskryminacji. Konsekwencją błędnej wykładni art. 18 § 3 k.p. jest jego niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie przez Sąd, że nieważne, jako naruszające zasadę równych praw (art. 11² k.p.), są postanowienia umów o pracę zawartych przez pozwaną z powodami w niniejszej sprawie, podczas gdy: wynagrodzenie powodów mieściło się w spornym okresie i mieści się do chwili obecnej w stawkach średnich i w obowiązujących widełkach płacowych (w ich środkowym przedziale), wynagrodzenie w zbliżonej wysokości wypłacane jest większości pracowników pozwanej w tej grupie zawodowej, w ocenie pozwanej stosowanie art. 18 § 3 k.p. powinno uwzględniać stawki w ujęciu globalnym, to jest całej grupy zawodowej, tak by nie pogłębiać dysproporcji i nie prowadzić do podwyższenia stawek w górę, do wysokości zaledwie kilku innych stawek, bez uwzględnienia faktu, że te stawki najwyższe to stawki jednostkowe, wypłacane kilku pracownikom. Zarzucono także naruszenie art. 262 § 2 pkt 1 k.p., przez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że w realiach niniejszej sprawy Sąd miał prawo do ustalenia warunków płacy powodów, podczas gdy sprawy tego rodzaju nie podlegają sądom pracy, innymi słowy, przez przyjęcie przez Sąd, że różnice w wynagrodzeniu zasadniczym powodów, mimo że nie mają charakteru dyskryminacyjnego, upoważniają Sąd do ustanowienia nowych warunków płacy powodów, podczas gdy ustanowienie nowych warunków pracy i płacy przez sąd pracy jest dopuszczalne wyłącznie w przypadku dyskryminacji; art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie i wyliczenie przez Sąd kwoty odszkodowania jako różnicy pomiędzy wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pracownika otrzymującego najwyższe wynagrodzenie z grupy referencyjnej (to jest z grupy pracowników, do których powodowie się porównywali), podczas gdy wysokość odszkodowania powinna być odniesiona do uśrednionego wynagrodzenia pracowników z tej grupy (skoro powodowie odnosili poziom swoich wynagrodzeń do wynagrodzeń zasadniczych całej grupy referencyjnej, a nie do pracownika otrzymującego najwyższą stawkę z tej grupy).

Skargę kasacyjną oparto także na naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 227 k.p.c. w związku z

art. 217 § 2 k.p.c., przez dokonanie niekompletnej oceny dowodów, co nie pozwoliło Sądom pierwszej i drugiej instancji dokonać właściwej oceny stanu faktycznego i skutkowało błędnym uznaniem, że pozwana naruszyła zasadę równych praw (art. 11² k.p.).

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazując, że: „Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona bowiem ocena dowodów dokonana przez Sądy obu instancji jest błędna i w sposób rażący wadliwa. Bazując na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i okolicznościach faktycznych sprawy za błędne należy uznać stanowisko Sądów orzekających w niniejszej sprawie, że wynagrodzenie nie może być różnicowanie z takich przyczyn jak: doświadczenie zawodowe, data nawiązania stosunków pracy oraz zaszciości historyczne związane z przekształceniami pozwanej. Nadto, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona również z tego względu, że wysokość zasądanego odszkodowania powinna być odniesiona do uśrednionego wynagrodzenia otrzymywanego przez wszystkich pracowników, do których powodowie się porównywali a nie do stawki wynagrodzenia uzyskiwanej tylko przez jednego pracownika tej grupy referencyjnej (dowolnie wybranego przez Sąd), otrzymującego najwyższe wynagrodzenie. Istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa bowiem orzecznictwo jest rozbieżne w kwestii tego, czy art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie w przypadku „zwykłego” nierównego traktowania (wynikającego z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące), skoro przepis ten w swej końcowej części mówi o postanowieniach niemających charakteru dyskryminacyjnego i w konsekwencji czy możliwe i dopuszczalne jest, na podstawie art. 18 § 3 k.p., zastąpienie postanowień naruszających zasadę równych praw (art. 11² k.p.) odpowiednimi postanowieniami nienaruszającymi tej zasady (art. 11² k.p.)? W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne to jest: Czy w każdym przypadku naruszenia zasady równych praw (art. 11² k.p.) zawsze nieważne są postanowienia tych umów o pracę, które kształtują warunki pracy lub płacy w sposób mniej korzystny dla pracowników czy też mogą zdarzyć się sytuacje, że nieważne będą postanowienia umów o pracę kształtujących warunki pracy lub płacy w sposób korzystniejszy?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie trzeba przypomnieć, że ograniczenia dopuszczalności wnoszenia

skargi kasacyjnej wynikają z konstytucyjnej roli Sądu Najwyższego w systemie organów wymiaru sprawiedliwości. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1254 ze zm.), rolą tego Sądu w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości pozostaje zapewnienie w ramach nadzoru zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i wojskowych przez rozpoznawanie kasacji oraz innych środków odwoławczych, podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne i rozstrzyganie innych spraw określonych w ustawach. Skarga kasacyjna nie jest więc (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, gdy się weźmie nadto pod uwagę, że Konstytucja w art. 177 ust. 1 gwarantuje jedynie dwuinstancyjne postępowanie. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). 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 tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz że skarga jest

oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 lub 4 k.p.c.

Analizując wskazane w skardze kasacyjnej przesłanki przyjęcia jej do rozpoznania, należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego 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. między innymi postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, LEX nr 1124094.). 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).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę ocenił, że skarga kasacyjna strony pozwanej nie jest oczywiście uzasadniona. W uzasadnieniu tej przesłanki skarżąca argumentuje, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę, że uzasadnionym kryterium dyferencjacji wysokości wynagrodzenia może być, po pierwsze, doświadczenie zawodowe pracownika mierzone jego stażem pracy, po drugie, „zaszłości historyczne” związane z przekształceniami strony pozwanej. Należy zauważyć, że Sąd drugiej instancji nie wyraził poglądu, że wynagrodzenie

zasadnicze nie może być różnicowanie z uwagi doświadczenie zawodowe pracowników mierzone stażem ich pracy (pośrednio z uwagi na datę nawiązania stosunku pracy), ale ustalił, że w rzeczywistości nie to kryterium zadecydowało o różnicy w wysokości wynagrodzeń zasadniczych (strona pozwana nie wykazała, że krótszy staż pracy przekładał się na pracę o gorszej jakości czy niższej przydatności dla pracodawcy), lecz stan taki wynikał z zaszłości historycznych związanych z przekształcaniem pozwanego przedsiębiorstwa. W istocie zatem podniesiona przez skarżącą argumentacja wskazuje, że pod pozorem naruszenia prawa materialnego, kontestowana jest podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku, tymczasem Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym ustalonym przez sądy rozpoznające daną sprawę merytorycznie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), zaś podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Jeśli zaś chodzi o kwestię „zaszłości historycznych”, to skarżąca odwołała się do nich jedynie sygnalizacyjnie, nie przedstawia natomiast stosownego wyводу, który zawierałby polemikę z oceną przedstawioną w tej kwestii przez Sąd drugiej instancji, który podkreślił znaczną zwłokę pracodawcy w podjęciu działań ujednolicających wynagrodzenia pracowników, a co ważniejsze, wskazał, że mimo ujednolicenia zasad wynagradzania powodowie nadal otrzymywali niższe wynagrodzenia zasadnicze niż najwyżej wynagradzani w tej grupie referencyjnej pracownicy.

Skarżący w ramach omawianej przesłanki kontestuje także wysokość zasądzonych odszkodowań, wywodząc, że poniesione przez powodów szkody należało odnieść do uśrednionego wynagrodzenia pracowników we wskazanej grupie referencyjnej, a nie do wynagrodzeń najwyżej opłacanych pracowników z tej grupy. Jednakże w podstawach kasacyjnych nie wskazano adekwatnego do tego zarzutu przepisu. Nie jest nim ani art. 11² k.p., ani art. 471 k.c., bowiem przepisy te nie określają zakresu szkody podlegającej naprawieniu, natomiast kwestię tę reguluje art. 361 § 2 k.c., ustanawiający zasadę pełnego odszkodowania, zgodnie z którym naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. To właśnie na tle art. 361 § 2 k.c. ustalenie wielkości szkody dokonuje się z reguły z wykorzystaniem metody dyferencyjnej, która nakazuje porównanie stanu

rzeczywistego dóbr poszkodowanego ze stanem, który istniałby, gdyby nie doszło do zdarzenia powodującego szkodę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1957 r., II CR 304/55, OSNCK 1958 nr 3, poz. 76, z dnia 14 stycznia 2005 r., III CK 193/04, OSP 2006 nr 7-8, poz. 89 i z dnia 15 kwietnia 2010 r., II CSK 544/09, OSNC-ZD 2010 nr 4, poz. 113). Pokreślić w tym kontekście należy, że stosownie do treści art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy związany jest granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego.

Natomiast oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522.; z dnia 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, LEX nr

1620487; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493).

Należy zauważyć, że kwestia dopuszczalności stosowania art. 18 § 3 k.p. w przypadkach nierównego traktowania, o których mowa w art. 11² k.p., została już jednoznacznie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który stwierdził, że artykuł 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (różnicujące), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych, choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 22 marca 2016 r., LEX nr 2026392; z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335; z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88).

Z kolei istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578). Dodać też trzeba, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie mogą stanowić wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, niepubl.; z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z dnia 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z dnia 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

Kwestia podniesiona w ramach istotnego zagadnienia prawnego doczekała się już licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego, w dodatku do jej rozstrzygnięcia wystarczy dokonanie prostej analizy przepisów prawa. Nie ulega wątpliwości, że w

przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym. Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia wskazywanej przez skarżącego zasady, wymaga podwyższenia wynagrodzeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie ich obniżeniu pracownikom korzystniej wynagradzanym (zob. np. przywołane już wyroki Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13 oraz z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06).

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.

r.g.