

Sygn. akt II PK 254/13

POSTANOWIENIE

Dnia 19 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa C.D.

przeciwko P. (...) Spółka Akcyjna w W. Zakład (...) w G.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lutego 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 17 maja 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. z 17 maja 2013 r. Zarzucono naruszenie art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 6 k.c., art. 18^{3c} k.p., art. 18^{3d} k.p., art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 321 § 1 k.p.c.

Skarga ma być oczywiście uzasadniona. Wskazano także, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, „bowiem zgodnie z art. 18^{3d} k.p., tylko osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Z kolei zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Jak wynika z treści

uzasadnienia skarżonego wyroku, Sąd Okręgowy uznał, iż w stosunku do powoda miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania z uwagi na fakt, że jego wynagrodzenie za pracę było wypłacane w niższej wysokości niż wynagrodzenie innego maszynisty - M.S.”.

W dalszej części skargi stwierdzono, że „w ocenie pozwanego, w związku z powyższym w analizowanej sprawie istnieje potrzeba dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni przepisów art. 18^{3d} k.p. oraz art. 321 § 1 k.p.c. przez udzielenie przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na następujące pytania: 1) czy nastawienie psychiczne pracodawcy winno być uwzględniane przez sąd pracy przy orzekaniu o zasądzeniu odszkodowania należnego jako sankcja za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu?, 2) czy pracodawcy, który przejął w trybie art. 23¹ k.p. grupę pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy, w której to grupie istniały różnice w wysokości wynagrodzeń na tych samych stanowiskach pracy jeszcze przed przejściem, można podstawić zarzut umyślnego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, gdy ze względu na trudną sytuację finansową, przez pewien czas po przejęciu, nie dokonuje zmian istniejącego stanu rzeczy i nie dokonuje podwyżek wynagrodzeń nie tylko pracownikom mniej zarabiającym, ale wszystkim pracownikom?, a ponadto, 3) czy w sytuacji, gdy pracownik - powód naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu upatruje w wypłacaniu mu niższego wynagrodzenia niż konkretnie wskazanym przez tego pracownika innym pracownikom, Sąd orzekający w sprawie, stwierdzając bezzasadność stanowiska powoda ma prawo jednocześnie z urzędu dokonać porównania wynagrodzenia powoda z wynagrodzeniem innego pracownika niewskazanego przez powoda i na tej podstawie stwierdzić istnienie naruszenia w stosunku do powoda zasady równego traktowania i zasądzić na jego rzecz z tego tytułu odszkodowanie?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328).

Już na wstępie należy zauważyć, że ujęte w skardze przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają – nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne *prima facie*, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, niepubl.).

Całkowicie niezrozumiałe jest wskazane w skardze istotne zagadnienie prawne, które sprowadza się do trzech zdań oznajmających. Rzeczą Sądu Najwyższego przy ocenie, czy skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania, nie jest doszukiwanie się w uzasadnieniu podstaw skargi jurydycznej argumentacji mającej wykazać istnienie istotnego zagadnienia prawnego (postanowienie SN z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wskazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienia SN z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231, 8 lipca 2009 r., I CSK 111/09, LEX nr 570112).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano bowiem, że powołanie się na występowanie w sprawie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości wymaga sformułowania określonych wątpliwości i wykazania, że są one poważne. Bez wyjaśnienia i wykazania, jakie wątpliwości interpretacyjne pojawiają się w związku z wykładnią wskazanych przepisów, Sąd Najwyższy odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienia z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43, tak też w postanowieniu z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522).

Co więcej, Sąd Najwyższy nie przyjmuje skargi kasacyjnej do rozpoznania, w której jako przyczynę przyjęcia przedstawia się potrzebę wyjaśnienia przepisów prawa, jeśli nie miałoby to znaczenia dla rozpoznania jej podstaw (postanowienie SN z 3 listopada 2010 r., III UK 56/10, niepubl.).

W tym kontekście można przytoczyć fragment z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w którym stwierdzono, między innymi, że „nie sposób również przyjąć, aby Sąd Rejonowy obarczył pozwanego winą za nierówne ukształtowanie wynagrodzeń pracowników, przyjmując jednocześnie, że różnice w wynagrodzeniach zasadniczych wynikały z przejęcia przez pozwanego pracowników z takimi wynagrodzeniami od poprzedniego pracodawcy „P.” S.A. Sąd ten wskazał jedynie, że zapis porozumienia z dnia 30 grudnia 2010 r., na które powoływał się pozwany i z którego wywodził, że zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia maszynistów usprawiedliwione było niemożnością zmiany warunków wynagradzania przez pozwanego pracodawcę — nie stał na przeszkodzie wyrównaniu wynagrodzeń pracowników do poziomu innych pracowników, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenia. Sąd Rejonowy słusznie podkreślił, że okoliczność, iż inny podmiot nie stosował w sposób prawidłowy zasad równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia nie może stanowić podstawy do utrzymywania nieuzasadnionego prawnie stanu rzeczy”.

Stwierdzono także, że „Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że pozwany pracodawca nie wykazał zobiektywizowanego kryterium usprawiedliwiającego zróżnicowanie wynagrodzenia w odniesieniu do M.S., którego wysokość wynagrodzenia wynosiła 1 700 zł brutto miesięcznie, natomiast powoda 1 550 zł brutto miesięcznie”.

Ze względu na powyższe, skargi nie można było uznać jako nadającej się do przyjęcia do rozpoznania.