

Sygn. akt II PK 329/14

POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa W. G.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W., P1. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie z tytułu dyskryminacji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Společnych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 6 grudnia 2013 r., sygn. akt XXI Pa 426/13,

1. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej,

2. zasądza od pozwanych na rzecz powódki po 458 (czterysta pięćdziesiąt osiem) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 6 grudnia 2013 r., sygn. akt XXI Pa 426/13 oddalił apelacje wniesione przez P. Spółkę Akcyjną w W. i P.1 Spółkę Akcyjną w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z 29 marca 2013 r., sygn. akt VIII P 982/11, którym powódka W. G. została przywrócona do pracy u obu pozwanych na dotychczasowe warunki pracy i płacy i którym zasądził od obu pozwanych na rzecz powódki kwoty po 2.500 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną złożoną przez pozwanych, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego polegające na: „1. naruszeniu przepisów art. 3 ust. 2 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 9 § 1 w zw. z art. 45 § 1 Kodeksu pracy (k.p.) w zw. z pkt. 7.2. Porozumień z 26.5.2011 r. dotyczących zwolnień grupowych poprzez niewłaściwe ich zastosowania wyrażające się w nieuwzględnieniu zarzutu Apelacji i błędnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że wobec Powódki konieczne było stosowanie kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych skoro przyczyną rozwiązania z Powódką stosunków pracy była trwała likwidacja stanowiska pracy wynikająca ze zmian organizacyjnych z 2009 r., natomiast samo złożenie oświadczeń o rozwiązaniu stosunków pracy nastąpiło po zakończeniu usprawiedliwionej nieobecności Powódki w pracy; 2. Nieuwzględnieniu zarzutu apelacji i naruszeniu art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie wyrażające się w przywróceniu Powódki do pracy pomimo, że uwzględnienie tego żądania było niecelowe, co wynikało ze zmian organizacyjnych w Pozwanych Spółkach, ograniczenia liczby pracowników, zmiany zadań i niedostosowaniu kompetencji Powódki do nowych zadań, braku zainteresowania powódki sytuacją u Pracodawców w okresie nieobecności Powódki i nieinformowania o terminie zakończenia nieobecności, możliwości pojawienia się konfliktu z pracownikami; 3. naruszenie art. 18^{3b} § 2 pkt. 4) k.p. poprzez jego niezastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że kryterium stażu pracy rozumiane jako okres faktycznego świadczenia pracy jest przypadkiem nierównego traktowania w zatrudnieniu”.

Skarżący wniesli o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej, wskazując przede wszystkim, że „Sądy obydwu instancji prowadziły postępowanie zmierzające do badania prawidłowości wyboru Powódki do zwolnienia skoro takiego wyboru nie było - Powódka była jedyną osobą z grona pracowników zajmujących zlikwidowane stanowiska kierowników zespołów. W świetle syntetycznie ujętego i niekwestionowanego przez Strony oraz Sądy stanu faktycznego jedynym zagadnieniem postawionym przez Sąd było prawidłowe zastosowanie wymienionych przepisów, czego nie uczyniono, a co - w ocenie Pozwanych - jest przypadkiem oczywistego naruszenia prawa materialnego”. W

następnej kolejności skarżący podkreślali, że „Sądy obydwu instancji nie uwzględniły także wniosku ewentualnego, tj. o uwzględnienie żądania zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Oceny Powódki jako pracownika dokonane przez Pracodawców i potwierdzone dowodami, które w sposób dowolny tzn. z przekroczeniem granic swobodnej oceny Sądy uznały za niewiarygodne, zostały w pełni zweryfikowane w okresie świadczenia pracy przez Powódkę po wykonaniu Wyroku. Powódka świadczyła pracę przez 4 miesiące po czym wyraziła niezadowolenie z pracy oraz jej rodzaju i od 28.3.2014 r. jest nieobecna ze względu na chorobę lub choroby (składa zwolnienia lekarskie), chociaż nic nie wskazywało na istnienie podstaw do długotrwałej nieobecności. W związku z tym błędna lub nierzetelna weryfikacja zaoferowanych dowodów, jak też nierozważenie słusznego interesu Pracodawców skutkuje dalszymi, niekorzystnymi konsekwencjami i świadczy o bezpodstawnym niezastosowaniu art. 45 § 2 K.P.”. Ostatnią kwestią, do jakiej nawiązano we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania było „swoiste rozumienie przez Sąd „stażu pracy” oraz przyjęcie, że jest to kryterium dyskryminujące pracowników - wbrew brzmieniu art. 18^{3b} § 2 pkt. 4) K.P. Zapatrywanie Sądu abstrahuje od obiektywnej okoliczności jaką jest nieświadczenie pracy, bez względu na przyczynę takiego zdarzenia. Sądy obydwu instancji domagają się zrównania sytuacji pracowników świadczących pracę i pracowników nieobecnych pod względem stażu pracy dla stosowania kryterium, które może być brane pod uwagę przy wyborze pracowników z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy (...).”

Skarżący wniesli o uchylenie wyroku w całości i przekazanie prawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach postępowania wywołanych skargą kasacyjną.

Powódka wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Sąd Najwyższy – zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. – 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, gdy zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga jest oczywiście uzasadniona.

O ile dla zasadności podstawy kasacyjnej skargi wystarczający może być zwykły błąd w wykładni lub stosowaniu prawa o tyle przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w postaci oczywistej jej zasadności jest spełniona w razie występowania błędu kwalifikowanego. Dlatego twierdzenie o oczywistej zasadności skargi powinno być powiązane z konkretnym przepisem prawa. W podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. chodzi o takie naruszenie przepisów prawa, które jest oczywiste i bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Gdyby uznać, że twierdzenie skarżących o oczywistej zasadności skargi należy odnieść do pierwszej z podstaw skargi kasacyjnej, to nie wykazano kwalifikowanego naruszenia przepisów, uzasadniającego przyjęcie skargi do rozpoznania. Na wstępie należy zaznaczyć, że skargi kasacyjnej nie oparto na procesowej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., wobec czego w ocenie podstawy przedsądu Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Tym samym, co należy podkreślić, sądy powszechne ustaliły w sposób wiążący, że w przedmiotowej sprawie, przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką nie była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska, lecz realizacja zwolnień grupowych przewidzianych w „Porozumieniu Dotyczącym Zwolnień Grupowych” z 26 maja 2011 r., którymi objęto, m.in. Biuro Zakupów, działające u pozwanych, w ramach którego przewidziano likwidację trzech stanowisk: pracownika ds. zakupów nietechnologicznych, pracownika ds. zakupów technologicznych, pracownika ds. planowania monitoringu i analiz. Pozwani dokonali restrukturyzacji i połączyli ją z ilościową likwidacją podobnych stanowisk, w tym kupców. Wcześniej zaś (w listopadzie 2009 r.) wprowadzono nowe regulaminy organizacyjne i kompetencje kierowników (stanowisko które przed urlopem macierzyńskim zajmowała powódka) przekazane zostały kupcom. Powódka, co również zostało bezspornie ustalone, po powrocie z urlopu wychowawczego wykonywała obowiązki kupca przez niecały

miesiąc, przy zmniejszonym wymiarze pracy. W związku z tym, zwolniono ją jako jednego z kupców, co z kolei powinno być następstwem dokonanego wyboru wynikającego z porównania pracowników wytypowanych do zwolnienia spośród jednej grupy pracowniczej i po przeprowadzeniu oceny całokształtu niedyskryminujących okoliczności wpływających na ich sytuację pracowniczą. W postępowaniach przed sądami pierwszej i drugiej instancji pozwani nie przedstawili arkuszy kwalifikacyjnych pracowników wytypowanych do zwolnienia, a tym samym nie udowodnili, że powódka została zasadnie wytypowana do zwolnienia i słusznie oceniona na tle pozostałych pracowników. Innymi słowy pierwszy zarzut wniosku, że chodziło o likwidację tylko jednego, indywidualnego stanowiska zajmowanego przez powódkę, rozmija się z ustaleniami stanu faktycznego, które nie potwierdzają tezy skarżącego.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej nie zachodzi również w kontekście drugiej wymienionej przez skarżących okoliczności, którą łączą się z art. 45 § 2 k.p. Przede wszystkim najważniejsze w negatywnej ocenie jest to, że skarżący zarzucają kwalifikowane naruszenie tego przepisu przez okoliczności powstałe już po wydaniu wyroku w sprawie, a więc niemające znaczenia w kontekście zarzutów naruszenia przepisów prawa przez prawomocny wyrok. Można uwzględniać okoliczności zeszłe po rozwiązaniu stosunku pracy, jednak nie te, który wystąpiły już po prawomocnym wyroku. Skarga wszak przysługuje od wyroku kończącego sprawę, który temporalnie stanowi granicę ustaleń i ocen prawnych w sprawie (art. 316 k.p.c.).

Sąd Najwyższy nie znalazł także uzasadnienia dla trzeciej okoliczności mającej przemawiać za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania. Skarżący nie zdołali dowieść przed sądami powszechnymi, że krótki staż pracy (zawodowy czy zakładowy) jest obiektywnym kryterium zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników wytypowanych do zwolnienia i miał znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom, ale stanęli na stanowisku, że okres przebywania powódki na urlopie macierzyńskim i wychowawczym skraca jej staż pracy (a w zasadzie czas faktycznie przepracowany u skarżących) obniżając jej „konkurencyjność” jako pracownika. Takie stanowisko jest nieuprawnione. Kodeks pracy tylko w jednym miejscu posługuje się terminem „stażu pracy” i jest to art. 18^{3b}

§ 2 pkt 4, w którym to przepisie wymienione kryterium zostało uznane za zgodną z prawem podstawę odmiennego traktowania pracowników ze względu na wiek. Oznacza to, że ustawodawca dopuścił możliwość różnicowania sytuacji pracowników jednego pracodawcy z uwagi na ich wiek (pracowników najstarszych lub najmłodszych) o ile kryterium stażu pracy będzie uzasadniało cel takiego różnicowania. Innymi słowy, o ile krótki staż pracy będzie uzasadniał dobór do zwolnienia pracowników młodych, pozostawiając w zatrudnieniu pracowników starszych lub odwrotnie. Tym samym skarżący błędnie przyjmują, że „staż pracy, w zasadzie bez żadnych dodatkowych warunków, może stanowić przesłankę doboru pracowników do zwolnienia”.

Przyjmuje się, że katalog kryteriów dyskryminujących wymienionych w Kodeksie pracy nie ma charakteru zamkniętego (art. 18^{3a} k.p.), co nie oznacza jednak że każde nierówne traktowanie w zatrudnieniu rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą (art. 18^{3d} k.p.). Słusznie jednak przyjęły sądy powszechne, że zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją jedynie wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne. Tymczasem, wypełnienie przez pracownicę obowiązku przejścia na urlop macierzyński a następnie skorzystanie z przysługującego jej ustawowo prawa do kontynuowania tego urlopu oraz do urlopu wychowawczego nie może stawiać jej w gorszym położeniu w odniesieniu do innych pracowników i czynić z niej „naturalnego kandydata do zwolnienia”, gdyż taka konstatacja stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć.

W związku z powyższym należy podzielić stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, że korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowywaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę pogarszającą sytuację prawną pracownika w porównaniu do innych pracowników.

Z tych motywów – z braku zasadnej podstawy przedsądu – orzeczono jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie § 6 pkt 3, § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

