

POSTANOWIENIE

Dnia 28 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E.B.
przeciwko E. S.A. z siedzibą w W. (dotychczas E. Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością z siedzibą w W.)
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 23 czerwca 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 2.025 (dwa tysiące
dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 23 czerwca 2016 r. zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 2 lutego 2016 r. i zasądzono od E. S.A. (poprzednio Sp. o.o.) z siedzibą w W. na rzecz E.B. kwotę 14.400 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a w pozostałym zakresie oddalono powództwo oraz apelację pozwanego.

W sprawie ustalono, że E.B. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę. W zakładzie pracy stosowana była praktyka, polegająca na opisanu oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracownika zatrudnionego na

konkretnym stanowisku. W odniesieniu do *store managera* oczekiwano wyższego wykształcenia, znajomości języka angielskiego oraz doświadczenia. Pracodawca powierzył powódce takie stanowisko, a do jej obowiązków należało między innymi rozwój sprzedaży, działania marketingowo-promocyjne, nadzorowanie i inicjowanie rozwoju działalności kursów języków obcych, przyjmowanie i zwalnianie pracowników. Zakres odpowiedzialności obejmował jednoosobową odpowiedzialność przed zarządem za prawidłowe funkcjonowanie salonu. W spółce obowiązywał regulamin wynagradzania. W 2011 r. Spółka wprowadziła podział salonów na kategorie: średnie, duże i mega. W związku z tym uległo zmianie wynagrodzenie pracowników. W 2011 r. zaczął obowiązywać nowy regulamin wynagradzania, premiowania pracowników salonów, zgodnie z którym *store manager* salonu kategorii „mega” powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości od 5.200 zł do 9.600 zł, zaś kategorii „średni” odpowiednio 3.200 zł do 4.560 zł, przy czym po odbyciu stażu od 4.000 zł do 5.700 zł. Powódka pracowała w salonie średnim (E.), zarządzała personelem w liczbie około 20 osób i otrzymywała wynagrodzenie 4.000 zł. Tymczasem wynagrodzenie innych pracowników w obrębie tej samej kategorii salonów średnich było wyższe (od 4.700 zł), stąd w pracy mówiło się o dysproporcjach w tym zakresie, a nawet o tym, że nowi pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż pracownicy „starzy”.

Sądy ustalił także, że w Spółce dokonywano oceny pracy pracowników. Za rok 2013 r. powódka uzyskała pozytywną ocenę pracy. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w czerwcu 2014 r.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę, uznał że apelacja pozwanej Spółki jest częściowo zasadna. Zauważył przede wszystkim, iż strona powodowa żądała zasądzenia kwoty 49.400,00 zł za okres od maja 2012 r. do września 2013 r. Tymczasem Sąd pierwszej instancji orzekł o odszkodowaniu za okres do czerwca 2014 r., co oznacza wyrokowanie ponad żądanie, co obliguje do jego korekty. Natomiast nie podzielił stanowiska pozwanego, że co do zasady powództwo nie jest słuszne. Przede wszystkim praca *store managerów* nie różniła się istotnie od siebie, co wynika z zeznań świadków. W odniesieniu do tych pracowników były wprowadzone „widełki” wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zgodził się ze skarżącym, że powódka nie wykazała przyczyny dyskryminującej ją w zatrudnieniu. Jednak

zauważył dalej, że przedmiotem sporu w sprawie było roszczenie powódki wywodzone z podstawy faktycznej, iż w toku zatrudnienia otrzymywała od pracodawcy niższe wynagrodzenie za pracę od innych pracowników, zatrudnionych na identycznych stanowiskach. Przeto jej roszczenie jest oparte o art. 11² k.p. a nie z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) i znajduje swoje umocowanie w art. 18 § 3 k.p.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżając orzeczenie Sądu Okręgowego w części (odnośnie do pkt 1, 2, 4), zarzucając naruszenie prawa: materialnego (art. 11¹ k.p., art. 471 k.c., art. 18 § 2 k.p.) i procesowego (art. 321 § 1 k.p.c., art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c.).

W skardze został zawarty wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania. Jako podstawę autor skargi wskazał podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (skarga jest oczywiście uzasadniona) oraz art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c. (nieważność postępowania).

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu, ewentualnie zniesienia postępowania przed Sądem Okręgowym w W. w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny

sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności, przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i powołał się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 3 i 4 k.p.c.

Najdalej idący jest zarzut nieważności postępowania. Ma się on wyrażać uniemożliwieniem pozwanemu zajęcia stanowiska w sprawie wobec roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania, wywodzonego z naruszenia względem pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, która wykraczała poza podstawę faktyczną powództwa, a tym samym doszło do pozbawienia strony pozwanej obrony swych praw.

Z tak ujętą podstawą nie można się zgodzić, gdyż zakłada ona *a priori* procedowanie poza obszarem zgłoszonego żądania. W ten sposób łączy się z drugą podstawą przedsądu (oczywistą zasadnością skargi), wobec uwzględnienia roszczenia w oparciu o inną podstawę faktyczną, niż zgłoszona przez powódkę. Z tych przyczyn można kumulatywnie odpowiedzieć skarżącemu na pytanie, czy uprawdopodobnił okoliczności umożliwiające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, problemy zmierzają w istocie do podważenia suwerennej i niepoddającej się kontroli kasacyjnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2010 r., II PK 248/09, LEX nr 1663571). Autor skargi kładzie nacisk na część rozważań, które dotyczą zagadnień związanych z dyskryminacją, zapominając o tych faktach, jakie wynikają z opisu zachowania się pozwanego w płaszczyźnie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ten aspekt od początku towarzyszył przedmiotowej sprawie, co z łatwością można dostrzec przy zachowaniu minimalnych standardów dobrej wiary, z jaką winien toczyć się proces, niezależnie od pozycji procesowej osoby biorącej w nim udział. Wyraźnie widać to na tle żądań pracowników związanych z urzeczywistnieniem podstawowych zasad prawa pracy, to jest zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Wymienione reguły mają zresztą odzwierciedlenie w

normach konstytucyjnych (art. 32 i art. 33 Konstytucji RP). Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311). Istota obu tych żądań jest zwykle objęta jednym stanem faktycznym, gdyż w środowisku pracy negatywne działania pracodawcy mogą występować łącznie, przy czym w jednej sferze zostanie wyodrębniona przesłanka dyskryminacyjna a w innej nie. Z tego względu przedmiotowe żądania mogą być formułowane jako zobowiązania przemienne (alternatywnie). Nie oznacza zatem, że w myśl art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. podstawa faktyczna dotyczy tylko jednego z nich i oceny tej nie może zmieniać odwołanie się do literalnego stanowiska pełnomocnika strony, występującego w procesie. O jego zakresowym znaczeniu decyduje zestaw argumentów, okoliczności, twierdzeń, a nie tylko odwołanie się do jednego stanowiska wyrażonego w piśmie procesowym (tu z dnia 9 października 2014 r.).

Mając na uwadze powyższe, nie można dopatrzeć się we wniosku okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność. Znaczenie tej przesłanki jest dostatecznie wyjaśnione w praktyce, a zatem wystarczającym jest odwołanie się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2013 r., III SK 19/13, LEX nr 1402642; z dnia 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619; z dnia 5 października 2007 r., III CSK 216/07, LEX nr 560577 oraz z dnia 20 marca 2014 r., I CSK 18/14, LEX nr 1522063).

Powracając do argumentu o nieważności postępowania, widoczne jest wadliwe odkodowanie znaczenia przesłanki powołanej w art. 379 pkt 5 k.p.c. Zawarte w tym przepisie pojęcie pozbawienia strony możliwości obrony swoich praw definiowane jest w judykaturze jako sytuacja, gdy na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących wynikiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było

usunąć do momentu wydania orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub w istotnej jego części ani osobiście, ani za pośrednictwem swojego pełnomocnika procesowego, przedstawiciela ustawowego bądź kuratora i to bez względu na to, czy opisane pozbawienie strony możliwości działania mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sporu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, z dnia 17 października 2003 r., IV CK 76/02, z dnia 7 października 2009 r., III CSK 35/09, z dnia 8 października 2009 r., II CSK 156/09, z dnia 3 lutego 2010 r., II CSK 404/09, z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 84/10). Tego rodzaju sytuacja nie zaszła w niniejszej sprawie. Strona pozwana nie została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Przedstawiając argumenty, przemawiające za brakiem zasadności powództwa miała realną możliwość ustosunkowania się także do argumentów związanych z brakiem podstaw do uwzględnienia powództwa z tytułu nierównego traktowania pracowników, w szczególności z uwagi na odwrócony ciężar dowodów z tego rodzaju sprawach i skutki procesowe zaniechania wdania się w spór. Z tego względu nie doszło do orzekania ponad żądanie. Wszak, jeżeli podstawa faktyczna żądania pozwu jest wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegają kwalifikacji prawnej nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji z zatrudnieniu, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu z mocy art. 378 § 1 k.p.c. Analiza ta nie oznacza przy tym wykroczenia poza granice określone w art. 321 § 1 k.p.c., gdyż nie prowadziłyby do orzekania ponad zawarte w pozwie żądanie i jego podstawę faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, LEX nr 2252200).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i orzekł o kosztach procesu w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

as