

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. Ś.
przeciwko Krajowemu Związkowi Spółdzielni [...] w W.
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania, przywrócenie do pracy,
ustalenie i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 13 października 2016 r. oddalił apelację K. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 9 maja 2016 r., mocą którego oddalono jego powództwo o przywrócenie do pracy na stanowisku lustratora w Krajowym Związku Spółdzielni [...] w W..

W sprawie ustalono, że K. Ś. był zatrudniony w Krajowym Związku Spółdzielni [...] w W. w następujących okresach: od dnia 16 lutego 1998 r. do dnia 30 listopada 2009 r., kolejno na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na czas nieokreślony, a następnie od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia 28 lutego 2013 r. wskutek realizacji wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 maja 2012 r. (XXI Pa [...]), nakazującego pracodawcy zatrudnienie powoda na stanowisku lustratora.

Oświadczeniem z dnia 12 listopada 2012 r. pracodawca wypowiedział K. Ś. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2013 r.

Wyrokiem z dnia 11 września 2013 r., (II PK 375/12) Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 maja 2012 r. (XXI Pa [...]) i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Następnie wyrokiem z dnia 18 czerwca 2014 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację K. Ś..

Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód wniósł o przywrócenie do pracy na stanowisku lustratora w Krajowym Związku Spółdzielni [...] w W. oraz o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca spełnił formalne przesłanki poprawności wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji uznał zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, uznając tym samym rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za zgodne z prawem.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji oraz w większości podzielił również ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości, wskazując w podstawach skargi na naruszenie przepisów postępowania (art. 316 k.p.c. w zw. z art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 363 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c.) oraz prawa materialnego, (art. 30 § 4 k.p.; art. 45 § 1 k.p.; 18^{3a} k.p. w zw. z art. 365 § 1 k.p.c. i art. 363 § 1 k.p.c.).

Mając na uwadze powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazywał na istotne zagadnienie prawne, a mianowicie czy różnicowanie pracowników ze względu na fakt nawiązania stosunku pracy przez pracodawcę z własnej woli oraz w związku z nakazem jego nawiązania pochodzącym od sądu lub organu w postaci prawomocnego orzeczenia może stanowić kryterium, o którym mowa w art. 18^{3a} k.p.

Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia prawa materialnego.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy 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, jeśli zachodzi nieważność postępowania lub jeśli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz oczywistą jej zasadność.

Przechodząc do oceny okoliczności mających uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że istotne zagadnienie prawne powinno występować w rozpoznawanej sprawie; nie można rozpatrywać kwestii prawnej oderwanej od wyjaśnionego w sprawie stanu faktycznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2014 r., II UK 134/14, LEX nr 2008662). Podkreśla się przy tym, że istotne zagadnienie prawne jako przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie może sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909). Ponadto, twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

Uwzględniając z jednej strony zarzuty i argumentację skarżącego, z drugiej - ustalony w sprawie stan faktyczny, zagadnienia sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie występują w tym sporze.

Odnosząc się do sformułowanego we wniosku pytania, należy podkreślić, że w obrębie przedstawionego zagadnienia nie mieści się ocena zachowań pracownika, które leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Nie można bowiem pod pretekstem naruszenia prawa materialnego dążyć do podważenia dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych. Sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne zmierza w istocie do podważenia suwerennej i niepoddającej się kontroli kasacyjnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2010 r., II PK 248/09, LEX nr 1663571). Skarżący przedstawione zagadnienie opiera na twierdzeniu oderwanym od podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd ten ustalił bowiem, że nie było nieuzasadnionego różnicowania sytuacji powoda zarówno w zakresie wysokości wynagrodzenia, jak i innych płaszczyzn, o których wspomina skarżący, w tym przez zawarcie umowy o pracę w wyniku realizacji orzeczenia Sądu Okręgowego nakazującego ponowne zatrudnienie powoda.

Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że w dniu 8 października 2012 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony, wskutek realizacji wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 maja 2012 r., po czym pozwany wypowiedział przedmiotową umowę w dniu 12 listopada 2012 r. W tej płaszczyźnie Sądy *a meriti* uznały, że praca świadczona przez powoda i innych lustratorów nie była tej samej (jednakowej) wartości ze względu na jej jakość i ilość. Należy podkreślić, że przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę był brak tej pracy w połączeniu z utratą zaufania pracodawcy do powoda. Mimo ogólnego sformułowania, w ocenie Sądów *a meriti*, wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zostały uznane za konkretne i rzeczywiste. Pracodawca wykazał, że powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób należyty, zaś sam pracownik miał świadomość z jakim konkretnymi zachowaniami i działaniami należy łączyć ów zarzut baraku zaufania (dopuszczenie się wielu nadużyć, wykonywanie zadań w sposób nieprofesjonalny, naruszenie zasady

obiektywizmu, naruszenie tajemnicy lustrowanych przedsiębiorstw, stronnictwo, niedokładne wypełnianie dokumentów, brak przekazania protokołu z lustracji). W konsekwencji niedopuszczalne jest w oderwaniu od wiążących Sąd Najwyższy ustaleń zaskarżonego wyroku (por. art. 398¹³ § 2 k.p.c.) - dokonywanie przez skarżącego własnej oceny pracy, swoich kwalifikacji i wartości świadczonej przez siebie pracy.

Jednym z obszarów, w których dochodzi do naruszania zasady równego traktowania, jest zatrudnienie. Dotyczy to również dostępu do zatrudnienia. Niewątpliwie jednak nakaz równego traktowania w zatrudnieniu ustanowiony w przepisach kodeksu pracy nie może być bezpośrednią i wystarczającą podstawą prawną roszczeń dyskryminowanych pracowników. W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast z perspektywy przeciętnego pracownika zasadniczą rolę odgrywa jeden z warunków zatrudnienia - wynagrodzenie za pracę. Stanowi ono, obok pracy, świadczenie centralne w ramach konstrukcji stosunku pracy. Powinno być więc ustalone w taki sposób, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Natomiast na gruncie przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, ustawodawca przyjął odmienną koncepcję wynagrodzenia. Odniesiono ją do reguły jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.). W świetle przedmiotowej reguły wynagrodzenie, rozumiane jako wszelkie świadczenia związane z pracą realizowane przez pracodawcę na rzecz pracownika, powinno być jednakowe w odniesieniu do prac jednakowych lub prac o jednakowej wartości. Zasada ta nie oznacza więc, że pracodawca jest zobowiązany tak samo wynagradzać wszystkich swoich pracowników. Byłoby to zresztą sprzeczne z art. 78 § 1 k.p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę ma być ustalone w taki

sposób, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Ustawodawca wprowadził zatem kryterium pracy jednakowej oraz pracy o jednakowej wartości. W ocenie Sądu Najwyższego, prace jednakowe - to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, LEX nr 1294658). Natomiast prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1271591).

Mając zaś na uwadze treść zagadnienia, które w opinii skarżącego ma charakter istotnego, należy podkreślić, że odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugiej („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw

dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696).

W odniesieniu do drugiej z wymienionych przesłanek uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, należy przypomnieć, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać. Doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2015 r. III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

W kwestii zaś określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony już od dawna stanowisko doktryny, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego jest jednolite. Z tego powodu stanowisko skarżącego w tym zakresie należało ocenić jako próbę polemiki z ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji. Tymczasem z ustaleń tych wynika jednoznacznie, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była rzeczywista i prawdziwa. Była ona także sformułowana na tyle precyzyjnie, że powód musiał mieć świadomość w zakresie rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia. Mając na uwadze całokształt okoliczności faktycznych związanych z wywiązywaniem się z obowiązków pracowniczych, nie powinno więc ulegać wątpliwości, że wypowiedzenie umowy o pracę było całkowicie uzasadnione. W celach porządkowych należy przypomnieć, że pracodawca wykazał, że powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób należyty, zaś sam pracownik miał świadomość z jakim konkretnymi zachowaniami i działaniami należy łączyć ów zarzut baraku zaufania (dopuszczenie się wielu nadużyć, wykonywanie zadań w sposób nieprofesjonalny, naruszenie zasady obiektywizmu, naruszenie tajemnicy lustrowanych przedsiębiorstw, stronnictwo, niedokładne wypełnianie dokumentów, brak przekazania protokołu z lustracji). W konsekwencji niedopuszczalne jest w oderwaniu od wiążących Sąd Najwyższy ustaleń zaskarżonego wyroku (por. art. 398¹³ § 2 k.p.c.) - dokonywanie przez skarżącego własnej oceny pracy, swoich kwalifikacji i wartości świadczonych przez siebie pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji. Nie jest zasadny wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów w postępowaniu kasacyjnym, gdyż odpowiedź na skargę kasacyjną została złożona po terminie (art. 167 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398⁷ k.p.c.). W konsekwencji nie wywołuje ona skutków w zakresie zawartego w niej wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2010 r., II PK 241/09, LEX nr 589976).