

POSTANOWIENIE

Dnia 29 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa M. J., S. W.
przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 26 września 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 28 listopada 2016 r., którym oddalono powództwa M. J. i S. W. przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda S. W. kwotę 29.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi oraz na rzecz powoda M. J. kwotę 19.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami, w pozostałej części powództwo S. W. oddalił a także orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy, rozpoznając ponownie sprawę - po uchyleniu jej do ponownego rozpoznania przez Sąd Najwyższy - uznał, że powodowie mimo zatrudnienia od dnia 1 października 2009 r. na takich samych stanowiskach pracowników ochrony jak pracownicy, z którymi się porównywali oraz mimo

wykonywania takich samych obowiązków jak owi pracownicy, otrzymywali niższe wynagrodzenie. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi w sprawie w okresie od dnia 1 października 2009 r. zakres zadań wszystkich pracowników ochrony (w tym powodów) bez względu na to czy w poprzednim okresie wykonywali oni pracę na stanowisku konwojenta, czy też konwojenta-wartownika był identyczny. Wszyscy ci pracownicy wykonywali takie same obowiązki. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana nie przedstawiła dowodów, że posiadane przez innych pracowników dłuższe doświadczenie zawodowe, stanowiące wyłącznie efekt dłuższego stażu pracy w ochronie, przekładało się na ilość i jakość świadczonej pracy, a zatem nie miało ono znaczenia jako okoliczność uzasadniająca dozwoloną dyferencjację w zakresie wysokości wynagrodzenia, w sytuacji w której było ponadto rekompensowane wyższym dodatkiem stażowym.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części, tj. w punkcie I 1) a i b i 3), II, a więc w zakresie, w jakim uwzględniono powództwa i orzeczono o kosztach postępowania, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 11² k.p., przez uznanie, że pozwana nie miała obiektywnych podstaw do różnicowania wynagrodzeń powodów i pracowników z grupy referencyjnej, podczas gdy pozwana wykazała, iż takie obiektywne podstawy w postaci doświadczenia zawodowego istniały, a dodatek stażowy nie odzwierciedlał znaczenia, jakie dla pozwanej spółki miało doświadczenie zawodowe pracowników.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. w punkcie I 1) a i b, 3), II i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym oraz za wszystkie instancje według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. w punkcie I 1) a i b, 3), II i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła spełnieniem przesłanki wskazanej w art. 398 § 1 pkt 4 k.p.c., ponieważ oczywista zasadność skargi kasacyjnej wynika z niewłaściwego zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 11² k.p., przez uznanie, że skarżąca nie miała obiektywnych podstaw do różnicowania wynagrodzeń powodów i pracowników z grupy referencyjnej, podczas gdy takie podstawy istniały.

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 (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).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że odwołanie się do przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wymaga nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, iż przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się "oczywistość" zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Ponadto przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie

sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Zatem we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). Jednak o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona nie może decydować argumentacja zawarta w uzasadnieniu jej podstaw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 347/07, LEX nr 465860). Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tych wymagań odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo określeniem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2014 r., III PK 86/13, LEX nr 1644571; z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117; z dnia 11 kwietnia 2018 r., III UK 98/17, LEX nr 2497587).

Oceniany w tym kontekście wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów, bowiem nie jest wystarczające - co zaznaczone zostało w rozważaniach dokonanych powyżej - zastąpienie wyводу prawnego w uzasadnieniu wniosku samym tylko stwierdzeniem, że „zdaniem skarżącej uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż skarżąca nie miała obiektywnych podstaw do różnicowania wynagrodzeń powodów i pracowników z grupy referencyjnej, podczas gdy takie podstawy w ocenie skarżącej istniały, stanowi naruszenie art. 11² k.p”. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca nie powołuje argumentów, mających uzasadniać oczywistą zasadność skargi. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, by Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w jej podstawach lub ich uzasadnieniu pozostałych elementów kreatywnych skargi ani tym bardziej się ich domyślać (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Zauważyć też należy, że zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się więc do

pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 120/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). Zwraca się przy tym uwagę, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, oraz po drugie, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2017 r., I PK 340/16, LEX nr 2439132).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17 (LEX nr 2638613), uchylającym na skutek skargi kasacyjnej powodów wyrok Sądu Okręgowego, stwierdził, że nie jest wprawdzie niedopuszczalne różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o ich staż pracy, z którym związane jest doświadczenie zawodowe. Nie ulega bowiem wątpliwości, że staż pracy i wynikające z niego doświadczenie zawodowe może wpływać na ilość oraz jakość

świadczonej pracy. Nie jest jednak dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzenia w oparciu o to samo kryterium, a zatem również w oparciu o staż pracy, przez uwzględnianie go najpierw przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego, a następnie przez przyznawanie odpowiedniego dodatku stażowego. W sytuacji, gdy powodowie wykazali, że miała miejsce nierówność w zakresie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, to na pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia, że nierówność ta wynika z obiektywnych przesłanek. Uchylając zaskarżony wyrok i przekazując sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania Sąd Najwyższy podkreślił, że pozwana w ogóle nie wyjaśniła, w jaki sposób doświadczenie zawodowe wynikające z dłuższego stażu pracy przekładało się na ilość i jakość pracy świadczonej przez pracowników, z którymi skarżący porównywali się. Ponadto zauważył, iż na podstawie zaoferowanych przez pozwaną dowodów nie dało się stwierdzić, że powodowie wykonywali inne obowiązki, albo wykonywali je inaczej (gorzej) oraz że porównywani z nimi pracownicy mieli znacznie wyższe kwalifikacje, umiejętności bądź inne cechy osobiste, które uzasadniałyby wypłacanie im dużo wyższego wynagrodzenia.

Rozkład ciężaru dowodu w sprawie o analogicznym przedmiocie przedstawił również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 sierpnia 2018 r., II PK 126/17 (LEX nr 2558579), a odwołano się do niego także w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2018 r., II PK 135/17 (LEX nr 2558680). W wyroku tym Sąd Najwyższy odnosząc się do kwestii rozkładu ciężaru dowodu stwierdził, że zarzut nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia sprawia, że ważne stają się co najmniej cztery kwestie. Po pierwsze, należy określić aspekt podmiotowy. Sprowadza się on do wskazania względem jakich pracowników (grup pracowniczych) zatrudniony jest nierówno traktowany. Po drugie, ważne jest, czy podnoszący zarzut wykonywał te same czynności co wskazani pracownicy. Po trzecie, trzeba zweryfikować, czy faktycznie doszło do rozbieżności w sferze płacowej. Po czwarte, chodzi o ustalenie, czy istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie. Pracownika obciąża zatem obowiązek wykazania dwóch pierwszych przesłanek, czemu w sprawie powodowie sprostali. Pozostałe dwie dotyczą powinności pracodawcy. Zobowiązany jest on wykazać, że wskazani

zatrudnieni otrzymywali identyczne wynagrodzenie albo, że odmienne wynagrodzenie było usprawiedliwione.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy podkreślił natomiast, że po uchyleniu wcześniej zapadłego w sprawie wyroku Sądu Okręgowego przez Sąd Najwyższy pozwana nie przedstawiła żadnych nowych dowodów. Sąd odwoławczy stwierdził, że wpływ doświadczenia zawodowego na sposób wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników ochrony nie został przez pozwaną w żaden sposób wykazany. Pozwana nie wykazała, że krótszy staż pracy przekładał się na pracę o gorszej jakości czy niższej przydatności dla pracodawcy. W konkluzji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazano, iż pozwana nie wykazała, że posiadane przez innych pracowników dłuższe doświadczenie zawodowe, stanowiące wyłącznie efekt dłuższego stażu pracy w ochronie, przekładało się na ilość i jakość świadczonej pracy a zatem nie miało znaczenia jako okoliczność uzasadniająca dozwoloną dyferencjację w zakresie wysokości wynagrodzenia, w sytuacji w której było rekompensowane wyższym dodatkiem stażowym. Ponadto zgodnie z ustaleniami faktycznymi stan bezpodstawnego różnicowania wynagrodzenia zasadniczego był trwały.

Sumując powyższe, skarżąca nie zdołała wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania skargi, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.