

Sygn. akt III PK 177/19

POSTANOWIENIE

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko [...] Bibliotece Publicznej w W.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 września 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 stycznia 2017 r. M. S. (powódka) wniosła o zasądzenie od [...] Biblioteki Publicznej w W. (pozwany) kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. W uzasadnieniu powódka podniosła, że pozwany od 2001 r. zaniżał jej wynagrodzenie w stosunku do innych pracowników posiadających takie same kwalifikacje i wykonujących analogiczną pracę.

Wyrokiem z 1 października 2018 r., X P [...] Sąd Rejonowy w W, oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany przy kształtowaniu polityki płacowej, w tym przydzielaniu do odpowiedniej kategorii zaszeregowania, kierował się kwalifikacjami i stażem pracy pracownika, jego zaangażowaniem w pracę, liczbą

pracowników w danej filii, oceną ich pracy, zasobami bibliotecznymi oraz ilością wypożyczeń. Z kolei wysokość dodatku funkcyjnego uzależniona była od ilości osób zatrudnionych w filii i ilości podległych osobie zajmującej stanowisko kierownicze pracowników. W oparciu o analizę kategorii zaszeregowania powódki, stawek jej wynagrodzenia oraz zajmowanych stanowisk, posiadanego wykształcenia, zakresu obowiązków i specyfiki filii Sąd Rejonowy stwierdził, że niemożliwe jest porównanie warunków wynagradzania powódki z warunkami wynagradzania wskazanych przez nią pracowników, gdyż zajmowały one inne niż powódka stanowiska, posiadały odmienny zakres obowiązków (wynikający np. z wielkości filii czy specyficznych zbiorów księgowych) oraz inny charakter pracy. W ocenie Sądu Rejonowego warunki płacowe, jakie obowiązywały powódkę w zakresie zaszeregowania do odpowiedniej kategorii wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego były zgodne z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania i nie odbiegały (na niekorzyść powódki) od warunków, jakie przysługiwały pracownikom, znajdującym się w analogicznej do powódki sytuacji, a mianowicie, kierujących jednoosobowymi filiami i mających stanowisko kustosza.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Wyrokiem z 28 lutego 2019 r., VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że sytuacja powódki i pracowników, do których się porównywała nie była analogiczna. Powódka kierowała mniejszą (jednoosobową) filią, mającą mniejszą liczbę wypożyczeń i czytelników. Ponadto miała krótszy staż pracy oraz krótszy staż w zakresie kierowania placówką niż wskazani przez nią pracownicy. Powódka nie wykazywała dodatkowych aktywności mających na celu rozpowszechnianie czytelnictwa, prowadziła filię w sposób analogowy, a jej praca nie zawsze była oceniana w najwyższy sposób (zastrzeżenia co do porządku, księgozbioru oraz organizacji pracy w filii kierowanej przez powódkę). Sąd Okręgowy zaznaczył również, że poza wysokością dodatku funkcyjnego, którego wartość określana była w oparciu o charakter pracy i dodatkowe obowiązki, wysokość wynagrodzenia powódki nie różniła się znacznie od wynagrodzenia pracowników, wykonujących analogiczną do powódki pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowania istotnego zagadnienia prawnego: 1) czy w przypadku zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu i wobec przerzucenia ciężaru dowodu na pracodawcę (art. 18^{3b} k.p.) – porównanie warunków zatrudnienia pracownika dyskryminowanego może nastąpić w stosunku do innych, niewskazanych przez niego pracowników? 2) według jakich kryteriów powinny zostać wybrane osoby, do których należy porównywać warunki zatrudnienia pracownika dyskryminowanego? 3) czy w przypadku zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, skutkującej nieuzasadnionym obniżeniem wynagrodzenia, porównanie warunków płacowych może zostać oparte jedynie na zestawieniach płac, przedłożonych przez pracodawcę, niemających waloru dokumentu i bez poparcia ich dokumentacją pracowniczą w zakresie wynagrodzeń i zakresów obowiązków? 4) w jaki sposób w przypadku zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, skutkującej nieuzasadnionym obniżeniem wynagrodzenia, należy przeprowadzić porównanie warunków zatrudnienia, w tym przede wszystkim warunków wynagradzania?

Powódka podniosła także, że skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania i prawa materialnego, co doprowadziła do nieuprawnionego przyjęcia, że 1) wykonywanie pracy jednakowej jakości, przez pracowników w różnym wieku, ale z takim samym zakresem obowiązków, kwalifikacjami zawodowymi i stażem pracy może być inaczej wynagradzane; 2) otrzymywanie przez pracownika podległego, ale młodszego wyższego wynagrodzenia za pracę niż jego przełożony jest zgodne z przepisami prawa pracy i nie potwierdza dyskryminacji ze względu na wiek; 3) zobowiązanie pracownika do złożenia oświadczenia, że z dniem osiągnięcia wieku emerytalnego rozwiąże umowę o pracę nie potwierdza jego dyskryminacji ze względu na wiek.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwany wniosł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w przypadku oddalenia skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikował się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Istotne zagadnienie prawne występuje wtedy, gdy wskazywana kwestia prawna ma niemałe znaczenie dla systemu i rozwoju prawa. Chodzi więc nie tylko o jego odpowiednie sformułowanie, ale przede wszystkim o jurydyczne przedstawienie analizy stanu prawnego, orzecznictwa i wynikającego z tego problemu prawnego o takiej wadze, który może być uznany za istotne zagadnienie prawne (postanowienie Sądu Najwyższego z 15 listopada 2007 r., II PK 159/07, LEX nr 863976). W związku z tym, przy formułowaniu istotnego zagadnienia prawnego nie może poprzestawać na przedstawieniu jedynie pytania, bez wskazania konkretnego przepisu prawnego, na kanwie którego jest formułowane (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2008 r., I CSK 108/08, LEX nr 560494). W niniejszej sprawie powódka nie sprostала powyższym wymaganiom, gdyż sformułowane przez nią zagadnienia nie odnoszą się do żadnego problemu prawnego, co więcej tylko jedno odnosi się to treści konkretnego przepisu. Uzasadnienie potrzeby rozstrzygnięcia sformułowanych we wniosku zagadnień prawnych nie uwzględnia zaś dotychczasowego dorobku orzecznictwa i doktryny w tym zakresie.

Niezależnie od powyższych wad konstrukcyjnych Sąd Najwyższy stwierdza, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach prawa kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r.,

II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 61 oraz uchwała Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002 nr 12, poz. 284). Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644). Oznacza to, że w sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z 22 lutego 2007 r., I PK 233/06, LEX nr 936831; z 24 maja 2007 r., II PK 308/06, LEX nr 898856; z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864; z 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1271591; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEX nr 1297783; z 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774; z 7 stycznia 2014 r., II PK 218/13, LEX nr 1647003; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155; z 9 marca 2016 r., I PK 91/15, LEX nr 2021222; z 9 czerwca 2016 r., III PK 166/15, LEX nr 2057629; z 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że powódka nie sprostала wymaganiu uprawdopodobnienia przyczyny dyskryminacji. Koncentruje się ona bowiem jedynie na wykazaniu, że jej wynagrodzenie różniło się (i to nieznacznie) od wynagrodzenia wskazanych przez

nią pracownik, których praca - co wynika z ustaleń faktycznych wiążących dla sądu kasacyjnego - nie była jednakowa lub jednakowej wartości w stosunku do pracy powódki. Co więcej, pozwany wykazał obiektywne kryteria, jakimi kierował się przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

W tych okolicznościach nie ma potrzeby rozstrzygania przez Sąd Najwyższy jest rozstrzyganie jakimi kryteriami powinien kierować się pracownik wnoszący powództwo, przy określaniu grupy podmiotów, z którymi porównuje swoją sytuację w zatrudnieniu. Z tych samych przyczyn, a mianowicie niewykazania dyskryminacji w zatrudnieniu, nie można uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.⁴

Mając na względzie powyższe oraz to, że pozwany wniósł o zasądzenie kosztów postępowania wyłącznie w przypadku oddalenia skargi, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.