

Sygn. akt III PSK 151/21

POSTANOWIENIE

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w L.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26
kwietnia 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 3 listopada 2020 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 3 listopada 2020 r., oddalił apelację B. K. od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 12 marca 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo przeciwko Dyrektorowi Izby Skarbowej w L. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 38.654,93 zł z tytułu dyskryminacji z uwagi na wiek, przejawiającej się pomijaniem powoda przy typowaniu na szkolenia, gorszym traktowaniu pod względem wysokości wynagrodzenia za pracę wymagającą porównywalnych odpowiedzialności i wysiłku, nałożenie dodatkowych obowiązków i odpowiedzialności.

Sąd Apelacyjny, podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji w zakresie przeprowadzonej oceny dowodów oraz przyjął za własne ustalenia faktyczne tego sądu. Sąd Okręgowy ustalił obowiązujące u pracodawcy zasady typowania do szkoleń, ocenił zakres zadań i obowiązków, którymi obciążony był powód w spornym okresie, jego doświadczenie zawodowe, wykształcenie i porównał je ze stażem pracy i obciążeniami osób kierujących działami podatku pośredniego w L.: A. M. i M. A.. Jednocześnie Sąd ten ustalił, że w Izbie Skarbowej w L., w spornym okresie, istniała powszechna praktyka zastępowania innych osób bez dodatkowego wynagrodzenia, a rekompensatę za długotrwałe zastępstwa stanowiły zwiększone nagrody kwartalne.

Sądy oceniały żądanie powoda przede wszystkim w kontekście naruszenia zakazu dyskryminacji z racji na wiek, ponieważ takie kryterium wskazał powód. W ocenie Sądu Apelacyjnego, powód nie przedstawił faktów, z jakich można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Pozwany szczegółowo wykazał, że różnice w wynagrodzeniach powoda i kierowników oddziałów lubelskich Izby Skarbowej były oparte na obiektywnych kryteriach (powód kierował mniejszą komórką, niż wskazane osoby, załatwiał mniejszą ilość spraw, a kierownicy oddziałów lubelskich mieli dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem szkoleń wewnętrznych). Okoliczność, że powód miał najdłuższy staż pracy - w porównaniu do A. M. i M. A. - a otrzymywał niższe od nich wynagrodzenie, nie może samodzielnie przemawiać za stwierdzeniem dyskryminacji. Pozwany wykazał również, że przyczyny, dla których skarżący nie był kierowany na szkolenia zewnętrzne były obiektywnie uzasadnione, a powód miał dostęp do informacji o szkoleniach i pełną możliwość uczestniczenia w nich.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie czy istnieją lub też dają się wyprowadzić w oparciu o obowiązujące normy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu pracy interpretowanego z uwzględnieniem źródeł prawa wspólnotowego, obiektywne kryteria odnoszące się do określenia różnicy wieku pomiędzy pracownikami warunkującej stwierdzenie dyskryminacji z uwagi na tę przesłankę? Jeżeli tak, jakie one są, i czy różnica wieku stwierdzona w grupie porównawczej musi być znaczna, i co to pojęcie oznacza? Czy różnica wieku, o której mowa wyżej, powinna być również oceniana w zakresie istnienia dyskryminacji łącznie z treścią normatywną art. 18^b § 2 pkt 4 k.p., to jest przy zastosowaniu kryterium stażu pracy, przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek?

Sąd Najwyższy zaważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw. Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania, którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające.

Na wstępie warto wskazać, że powód wywodzi swoje roszczenia z naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu określonego w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. i następne. Przy czym dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które

występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmiennność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacja ze względu na wiek jest zaś doświadczeniem odmiennego traktowania i nieposzanowania osobistych praw i możliwości. Opiera się na stereotypowych przeświadczeniach o naturze jednostki, jej możliwościach i umiejętnościach formułowanych w odniesieniu do wieku, jednakże cechy charakteru, umiejętności czy też kondycja (fizyczna, psychiczna) mają charakter indywidualny w odniesieniu do każdego człowieka i nie należy ich wiązać z wiekiem (zob. M. Kuba: Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym, Z. Góral [red.], Warszawa 2017, LEX).

W kwestii podnoszonej przez skarżącego w zagadnieniu prawnym wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2019 r., III PK 12/18 (LEX nr 2615809), przyjmując, że należy rozróżnić wiek i staż pracy. Z reguły staż pracy jest zależny od wieku. Jednak o ile ustawa wprost wskazuje na wiek jako przyczynę dyskryminacji (art. 18^{3a} § 1 k.p.), to jednocześnie stanowi, że kryterium stażu pracy może być stosowane przy ustalaniu warunków zatrudnienia, zasad wynagradzania i awansowania (...), czyli staż pracy uznaje za kryterium uzasadniające odmienne traktowanie pracowników nawet w różnym wieku (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.). Wiek i staż pracy nie są zatem tożsamymi (jednakimi) kryteriami i dlatego nie powinny być ujmowane jako równoznaczne. Kryterium stażu pracy choć może być ujmowane jako kryterium dyskryminacji, to jednak ustawodawca jednocześnie przyjmuje, iż zasad równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.c.).

W kolejnych wyrokach Sąd Najwyższy uznał, że staż pracy może stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, gdy pracodawca nie przewiduje dodatku stażowego a doświadczenie zawodowe przekłada się na jakość

świadczonej przez pracownika pracy (art. 78 § 1 w związku z art. 11² k.p., zob. wyroki Sądu Najwyższego z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17; z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16; z 15 marca 2016 r., II PK 17/15; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14; z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06).

Podsumowując, z różnicowania sytuacji powoda w zakresie wynagrodzenia nie wynika, że doszło do dyskryminowania. Dopiero wystąpienie dyskryminacji może stać się zaczynem do zróżnicowania wynagrodzenia za pracę. Nie da się jednak wywieść, że odmienne traktowanie w sferze wynagrodzenia wypełnia znamiona dyskryminacji. Czym innym jest dyskryminacja (nierówne traktowanie ze względu na kwalifikowaną przyczynę) i czym innym jest zwykłe nierówne traktowanie w zatrudnieniu z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Znaczenie ma całość zobowiązania jakim jest stosunek pracy. Na jego treść składa się art. 78 § 1 k.p. a także art. 471 k.c. w granicach z art. 300 k.p. Naruszenie przez pracodawcę reguły równego traktowania w sytuacji jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia stosowanie wskazanych przepisów. Do innych sytuacji, bo kwalifikowanych jako dyskryminacja, odnoszą się kolejne przepisy z 11³ k.p., art. 18^{3a} i nast. k.p. Występują wówczas inne przesłanki i podstawy prawne odpowiedzialności odszkodowawczej.

Równoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) co do zasady wyklucza możliwość twierdzenia o oczywistej zasadności skargi. Albo jest tak, że w sprawie są istotne wątpliwości prawne, wobec czego jej rozstrzygnięcie nie jest oczywiste, albo nie ma żadnych wątpliwości tego rodzaju, a występują rażące uchybienia wytknięte w skardze, świadczące o jej oczywistej zasadności.

Jednakże, wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Apelacyjny słusznie przyjął, zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i przyjętą w judykaturze zasadą rozkładu ciężaru dowodu, że jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. W judykaturze Sądu

Najwyższego podkreśla się, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie korelujący z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy) zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Tym niemniej to pracownik winien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji, i dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13; z dnia 8 czerwca 2017 r., II PK 177/16).

Sumując, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 108 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.