

POSTANOWIENIE

Dnia 16 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Szpitalowi w R.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16
grudnia 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Rzeszowie

z dnia 16 stycznia 2025 r., sygn. akt IV Pa 33/24,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rzeszowie, wyrokiem z dnia 16 stycznia 2025 r., oddalił apelację Szpitala w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 14 lutego 2024 r., zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki B. K. kwotę 42.016,19 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

W sprawie ustalono, że powódka pracowała na Bloku Operacyjnym Ginekologii i Położnictwa jako instrumentariuszka. W dniu 28 stycznia 2023 r.

strony rozwiązały umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron w związku z przejściem powódki na emeryturę. Powódce wypłacono odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W ocenie orzekających w sprawie Sądów, wynagrodzenie położnych - instrumentariuszek zatrudnionych u pozwanego na Bloku Operacyjnym Ginekologii i Położnictwa, wykonujących tę samą pracę - jak powódka - znacząco różniło się. Z dniem 1 września 2021 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4738 zł, zaś z od 1 lipca 2022 r. ustalono miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5323 zł, według grupy zawodowej nr 6. Tymczasem wykonujące tę samą pracę pozostałe położne instrumentariuszki otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5478 zł (od 1 lipca 2021 r.) oraz 7305 zł w 2022 r. Jednocześnie każda z położnych operacyjnych pracujących w tej jednostce organizacyjnej pozwanego (w okresie objętym sporem) legitymowała się jednakowymi formalnymi kwalifikacjami zawodowymi wymaganymi do tego rodzaju pracy. Niektóre z nich uzyskały wyższe wykształcenie oraz ukończyły specjalizację, ale nie były to kwalifikacje wymagane do tego rodzaju pracy, wobec czego ich posiadanie nie wpływało na ocenę, że każda z nich wykonywała pracę tego samego rodzaju w rozumieniu art. 18^{3c} k.p.

Sąd Okręgowy zauważył, że pojęcie pracy jednakowej nie zostało zdefiniowane w ustawie, natomiast w orzecznictwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08). Wskazuje się, że jest to praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości. Kryterium pomocnym przy ustalaniu czy pracownicy wykonują jednakową pracę może być zajmowane stanowisko. Niemniej jednak praca osób zatrudnionych na tym samym stanowisku nie musi być pracą jednakową, jeżeli będzie różnić się co do ilości i jakości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11). Powołując się na różne kwalifikacje zawodowe (jako podstawy do różnicowania płacy) pracodawca miał obowiązek wykazać, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06; z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17 i wyrok TSUE z dnia 17 października 1989 r., C-109/88). Pracodawca, różnicując wynagrodzenie, mógł odwołać się do kryterium wykształcenia, stażu czy

innych przymiotów, ale przez wykazanie, że miało ono znaczenie dla wykonywania konkretnych zadań, które były powierzone pracownikowi. Zupełnie nieuprawnione były twierdzenia, że kultura osobista pracownic, czy też sposób podejścia do pacjenta zależy od poziomu ich wykształcenia. Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy nie było przy tym wykazanie posiadania szerszej wiedzy teoretycznej, lecz udowodnienie, że wiedza ta była w praktyce wykorzystywana, co przekładało się na ilość i/lub jakość pracy.

Dowody zgromadzone w sprawie potwierdziły, że wszystkie osoby zatrudnione u pozwanego na stanowiskach położnych na Bloku Operacyjnym Ginekologii i Położnictwa miały ten sam zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Osoby te pracowały w tym samym wymiarze czasu pracy. Pracodawca, układając grafiki, czy też powierzając wykonanie określonych czynności, nie brał pod uwagę ich wykształcenia.

W ocenie Sądu odwoławczego, prowadzona przez pracodawcę polityka płacowa naruszała tak rozumianą zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i nie mogła znaleźć usprawiedliwienia w racjach natury finansowej czy budżetowej. Analiza materiału dowodowego oraz twierdzeń pozwanego wskazywała, że jedynym powodem zróżnicowania wynagrodzenia powódki i pielęgniarek z wykształceniem wyższym i specjalizacją, była interpretacja ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2139).

Podsumowując, Sąd Okręgowy uznał, że dodatkowe kwalifikacje formalne (wyższe wykształcenie i szkolenie podyplomowe niewymagane dla pracy na danym stanowisku) mogą wpływać na wysokość wynagrodzenia konkretnych pracowników jedynie wówczas, gdy ich uzyskanie przekłada się na różny sposób wykonywania przez nich pracy. Jeżeli efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywalnych pracowników, mimo posiadania przez część z nich dodatkowych kwalifikacji, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania.

Przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi. W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie. Powinna w związku z tym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia prawa materialnego i procesowego, polegającą na jego oczywistości *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej. Przy czym przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Artykuł 18^{3c} k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Mierniki wskazane w tym przepisie zostały wymienione alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Nie można ich stosować zamiennie ani definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego.

O ile ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, o tyle nie wyjaśnił, jak należy rozumieć termin „jednakowa praca”.

W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zatem, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, LEX nr 1294658 czy postanowienia z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 199/21, LEX nr 3340985 i z dnia 18 października 2023 r., I PSK 103/22, LEX nr 3616232). Stąd stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. 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 (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 Nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Kryteriami takimi jak właśnie „ilość i jakość” świadczonej pracy, kierował się Sąd Okręgowy.

Dodatkowo Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 3 czerwca 2021 r., C-624/19 w sprawie przeciwko Tesco Stores Ltd. (LEX nr

3181795) stwierdził, że kwestia czy dani pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, o której mowa w art. 157 TFUE należy natomiast do sądowej oceny stanu faktycznego.

Sumując, zaskarżone orzeczenie Sądu koresponduje z art. 18^{3c} § 1 k.p., to jest zasadą prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a to wyklucza twierdzenia skarżącego o kwalifikowanym naruszeniu art. 18^{3c} § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe i uznając, że skarżący nie wykazał powoływanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[r.g.]