

POSTANOWIENIE

Dnia 1 lipca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa U. K.

przeciwko C. w D.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 1 lipca 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 30 grudnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L., wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r., oddalił apelację C. w D. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 11 czerwca 2019 r., zasądającego na rzecz U. K. kwotę 48.065 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia wraz z odsetkami.

W sprawie ustalono, że U. K. została zatrudniona w C. w D. (dalej jako C.) na podstawie umowy o pracę, na stanowisku statystyka medycznego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że U. K. wykazała, iż M. Z., pracujący na tym samym co ona stanowisku, wykonujący porównywalną do niej pracę, był wyżej wynagradzany. Pozwany natomiast nie wykazał, że różnicowanie w wynagrodzeniu tego pracownika i powódki było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. U. K. miała nie tylko takie same obowiązki jak M. Z., ale wręcz jej zakres był większy oraz wiązał się z większą odpowiedzialnością. M. Z., w przeciwieństwie do powódki, nie zajmował się sporządzaniem materiałów do konkursów ofert na realizację świadczeń opieki zdrowotnej, monitorowaniem realizacji zawartych umów z NFZ pod względem finansowym, a także przygotowywaniem i wysyłką sprawozdań. Jednocześnie jego zakres obowiązków nie zawierał podobnych bądź dodatkowych czynności, które pod kątem ilościowym lub jakościowym odpowiadałyby pracy powódki.

Zdaniem Sądu Rejonowego, system kształtowania przez pozwanego wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku statystyk medyczny nie był przejrzysty, dlatego pozwany winien wykazać przyczynę różnicowania wysokości wynagrodzenia, także w odniesieniu do kryterium rodzaju wykonywanych czynności, kwalifikacji zawodowych, a tego nie zrobił. Sąd uznał, że U. K. została nierówno potraktowana w zakresie wynagrodzenia w przeszłości i z tej przyczyny mogła dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinna otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem, które rzeczywiście otrzymała.

Sąd Okręgowy dokonał ponownej oceny całokształtu materiału dowodowego w celu zwrócenia uwagi na elementy niezbędne dla ustalenia, czy powódka wykazała w toku postępowania dyskryminację ze względu na płeć, co zarzucała pracodawcy w pozwie. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy niezasadnie uznał, że w stosunku do powódki pracodawca przyznał jej wynagrodzenie niższe z przyczyn, które należało uznać za dyskryminacyjne. W szczególności przyczyna dyskryminacyjna wskazana przez powódkę w postaci płci, nie stanowiła podstawy przyznania jej niższego wynagrodzenia.

Nie oznaczało to jednak, że pracodawca nie dopuścił się w stosunku do niej nierównego traktowania w rozumieniu art. 11² k.p., a powódka nie mogła dochodzić należnych z tego powodu roszczeń. Wobec tego, że powódka w pozwie zgłosiła

alternatywne podstawy roszczenia nie było przeszkód, aby - w przypadku niewykazania przyczyny dyskryminacyjnej - rozpatrzyć istnienie nierównego traktowania w zatrudnieniu. Naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynikające ze stosunku pracy, może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W sytuacji powódki jej szkodą było niższe wynagrodzenie, przyznane jej w wyniku nierównego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w porównaniu do innego pracownika, w tym przypadku M. Z.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie: czy w przypadku naruszenia obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki w rozumieniu art. 11² k.p., w zakresie wysokości wynagrodzenia oraz stwierdzenia w związku z tym podstaw do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., miarodajna przy ustalaniu wysokości szkody oraz wysokości odszkodowania jest wysokość wynagrodzenia pracownika otrzymującego najwyższe wynagrodzenie, zajmującego równorzędne stanowisko i wypełniającego takie same obowiązki co pracownik poszkodowany, czy też średnia wysokość wynagrodzeń wszystkich pracowników zajmujących równorzędne stanowiska i wypełniających takie same obowiązki co pracownik poszkodowany?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne

zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów. Jednocześnie za pomocą powoływania się na istotne zagadnienie prawne nie można zwalczać dotychczasowego mechanizmu stosowania prawa, zwłaszcza jeśli jego wykładnia jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie i została uwzględniona przez sąd drugiej instancji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, 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 § 1 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. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter zindywidualizowany.

Tym bardziej weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę nie może odbywać w oparciu o średnią zarobków otrzymywanych przez pracowników wykonujących te same obowiązki. Weryfikacja ustalenia czy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie narusza zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, może odbywać się jedynie w porównaniu do konkretnego pracownika, ponieważ w procesie tym badane są wszystkie elementy wpływające na jego wartość. Zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi bowiem w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”.

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się zatem 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. To samo należy odnieść do powiązanych z art. 11²

k.p. (choć nie tożsamy) gwarancji równego traktowania i zakazu dyskryminacji, o których mowa w art. 11³ k.p. i 18^{3a} k.p. Na podstawie tych przepisów również można mówić o nierównym traktowaniu (dyskryminacji) pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2020 r., III PK 113/19, LEX nr 3160779).

W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy trafnie wyjaśnił zaś, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) za wykonywanie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). W rozpoznawanej sprawie, Sądy powszechne ustaliły, że U. K. miała nie tylko takie same obowiązki jak M. Z., ale wręcz jej zakres był większy oraz wiązał się z większą odpowiedzialnością. Jednocześnie zakres obowiązków M. Z. nie zawierał podobnych bądź dodatkowych czynności, które pod kątem ilościowym lub jakościowym odpowiadałyby pracy powódki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., OSP 2015 nr 9, poz. 85). Tak też było w sprawie.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego, określonego jako istotne. Przyczyną wniesienia skargi uczynił problem niemający znaczenia jurystycznego, a odnoszący się wyłącznie do oceny stanu faktycznego sprawy, który - jak wynika z

art. 398³ § 3 oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c. - nie stanowi przedmiotu kontroli kasacyjnej, zatem wnioskowi o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania towarzyszą niedopuszczalne argumenty.

Uwzględniając to, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.). O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.