



Sygn. akt I PK 367/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Beata Gudowska

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa U. G.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] o zapłatę odszkodowania,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 20 kwietnia 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 4 lutego 2015 r. oddalił powództwo U.G. przeciwko pozwanej M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] (dalej jako Spółka) o zapłatę kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła nabór na stanowisko kierownika oddziału Spółki w [...], do którego przystąpiła powódka. Proces rekrutacyjny składał się z kilku etapów. W pierwszej kolejności powódka rozmawiała telefonicznie z A. J. z Agencji Rekrutacyjnej, następnie przez skype z wiceprezesem zarządu pozwanej D. Z. i odbyła w W. rozmowę z przedstawicielami Spółki. Dwa dni po ostatniej rozmowie wiceprezes zarządu poinformował powódkę, że zostanie zatrudniona na stanowisku kierownika oddziału. Po procesie rekrutacyjnym uznał, że powódka spełnia kryteria oczekiwane przez pracodawcę na tym stanowisku pracy mając przede wszystkim na uwadze specyfikę pracy w oddziale, silnie zmaskulinizowane środowisko pracy z przeważającą częścią personelu męskiego (kierowców) oraz że przyszły kierownik oddziału zobligowany będzie współpracować z poprzednim kierownikiem przeniesionym na niższe stanowisko pracy. Na stanowisko kierownika potrzebna była osoba o silnej osobowości z naturalną predyspozycją do budowania autorytetu. W dniu 31 października 2013 r. powódka stawiała się w oddziale Spółki w [...], gdzie dowiedziała się, że ma być zatrudniona i otrzymała skierowanie na badania lekarskie oraz na szkolenie BHP. W tym samym dniu kadrowa pozwanej otrzymała informację o konieczności zaprzestania procesu rekrutacji, niezwłocznie informując o tym powódkę. Powódka oznajmiła, że wykonała badania lekarskie i spytała czy będzie musiała za nie płacić. Kadrowa odpowiedziała, że nie wie z jakiego powodu pozwana zrezygnowała z zatrudnienia powódki. Po telefonicznej próbie skontaktowania się z wiceprezesem zarządu powódka otrzymała maila skierowanego do Agencji Rekrutacyjnej, z którego wynikało, że proces rekrutacyjny został zatrzymany w związku z linkiem do programu telewizyjnego - Rozmowy w toku. „[...]” - , w którym powódka wzięła udział. Wiceprezes zarządu pozwanej dostał informację o udziale powódki w tym programie od pracownika oddziału w [...] wraz z pytaniem czy poważnie zamierza zatrudnić powódkę na stanowisku kierowniczym. Po zapoznaniu się z nagraniem tego programu wiceprezes zarządu uznał, że powódka, przez prezentowaną w programie postawę i poglądy, nie spełnia wymogów stawianych kandydatowi na stanowisko kierownika oddziału a ponadto potencjalni podwładni powódki oglądali ten program. Po ocenie znaczenia tych informacji pozwana zrezygnowała z zamiaru zatrudnienia powódki, uznając, że

wystąpienie w programie spowodowało, iż jawi się ona jako osoba nie mająca własnego zdania, całkowicie podporządkowana woli męża, sprawiająca wrażenie osoby nie posiadającej predyspozycji do zarządzania zespołem pracowników złożonym w większości z kierowców. Po rezygnacji z zatrudnienia powódki, pozwana nie zatrudniła na stanowisku kierownika oddziału innej osoby w wyniku rekrutacji zewnętrznej, obowiązki kierownika oddziału przejął dotychczasowy jego zastępca.

Sąd Rejonowy oceniając w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. roszczenie powódki, oparte na zarzucie nieprzestrzegania przez pozwaną zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, czego przejawem miało być niezatrudnienie jej ze względu na „pleć i kultywowanie tradycyjnych wartości w rodzinie, tradycyjnego podziału ról w rodzinie”, uznał roszczenie za pozbawione podstaw. Sąd stwierdził, że bez względu na to jak ocenić cechy osobowości i charakteru powódki, decyzja o niezatrudnieniu podjęta przez pozwaną wskutek oceny, iż powódka zaprezentowała się w programie jako osoba całkowicie podporządkowana woli męża, sprawiająca wrażenie nie posiadającej predyspozycji do zarządzania zespołem pracowników, miała swoje logiczne uzasadnienie, nie stanowiąc naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ze względu na specyfikę pracy w oddziale, w którym zatrudniani byli głównie kierowcy i istniała potrzeba współpracy z dotychczasowym kierownikiem zdegradowanym na niższe stanowisko, pozwana oczekiwała od kandydata na stanowisko kierownicze silnej osobowości, naturalnej zdolności do budowy autorytetu wśród podwładnych. W tej sytuacji słuszne mogły być jej obawy, co do współpracy powódki z przyszłymi podwładnymi, którzy obejrzeliby ten program a ich komentarze odnośnie programu oraz planowanego zatrudnienia powódki dotarły do zarządu pozwanej Spółki. Odnosząc się do wskazanego przez powódkę kryterium dyskryminacji, tj. „kultywowania tradycyjnych wartości w rodzinie, tradycyjnego podziału ról w rodzinie” Sąd Rejonowy podniósł, że prezentowane przez powódkę w programie poglądy odbiegają od powszechnie przyjętego w społeczeństwie zapatrywania na podział ról w rodzinie i trudno uznać by były one tradycyjne. Mając powyższe na uwadze oraz że pozwana nie zatrudniła na stanowisku kierownika oddziału w [...] innej osoby w wyniku rekrutacji zewnętrznej przyjął, iż nie ma racji powódka zarzucając, że nie podpisano z nią umowy o pracę

ze względu na płeć lub wskazanego przez nią kryterium dyskryminacji.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji apelację wniosła powódka. Zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że kandydat bądź pracownik nie ma prawa do swobodnego wyrażania poglądów w kwestiach niezwiązanych z wypełnianiem obowiązków zawodowych, opinie dotyczące relacji międzyludzkich w życiu prywatnym mają bezpośrednie przełożenie na posiadanie kwalifikacji do pełnienia w życiu zawodowym funkcji kierowniczej oraz naruszenie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 2 i § 3 w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2016 r. oddalił apelację.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy podniósł, że w świetle art. 18^{3a} k.p. czy art. 11³ k.p. z dyskryminacją mamy do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione. Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną jako kryterium dyskryminacji, pozwalającą na odróżnienie dyskryminacji od przypadków nierównego traktowania pracowników niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Jakkolwiek redakcja art. 18^{3a} § 1 k.p. wskazuje, że wymienione w tym przepisie przyczyny dyskryminacji nie stanowią zamkniętego katalogu, to nie ulega wątpliwości, iż zakazanymi przez prawo kryteriami różnicowania sytuacji pracowników są tylko takie cechy i właściwości osobiste człowieka, które nie mają obiektywnie związku z wykonywaną pracą, a mają doniosłe znaczenie społeczne w takim zakresie, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. W świetle powyższego, wykluczona jest zasadność tezy, że niezatrudnienie powódki mogło być zakwalifikowane jako skutek naruszenia zasady z art. 18^{3a} § 2 k.p. i stanowić

uzasadnienie dochodzonego odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. Sąd ten wskazał, że po procesie rekrutacji pozwana w żadnej formie nie potwierdziła zawarcia z powódką umowy o pracę i nie dopuściła jej do wykonywania pracy, po tym jak zapoznała się z odcinkiem programu - Rozmowy w toku. „[...]” -, w którym powódka wystąpiła w charakterze opisanej w tytule żony oraz z opiniami pracowników oddziału, których miała zostać przełożonym. Decyzja o niezatrudnieniu powódki została podjęta przez wiceprezesa zarządu, który ocenił, że przedstawiona przez powódkę w tym programie prezentacja własnej osoby i cech osobowości ujawniła inny jej wizerunek niż przedstawiony przez nią w trakcie rekrutacji. W konsekwencji, jako osoba pozbawiona własnego zdania, całkowicie uległa woli męża i sprawiająca wrażenie osoby nie posiadającej predyspozycji do zarządzania zespołem ludzi złożonym w większości z kierowców, nie powinna być zatrudniona na stanowisku, na które została wcześniej oceniona pozytywnie.

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyną odmowy zatrudnienia powódki nie była dyskryminacja spowodowana płcią albo kultywowaniem przez nią „tradycyjnych wartości w rodzinie czy tradycyjnego podziału ról w rodzinie”. Powódka początkowo uzyskała w procesie rekrutacji na stanowisko kierownika oddziału pozytywną ocenę. Przed zapoznaniem się z programem „[...]”, pozwana zamierzała zatrudnić powódkę na stanowisku kierownika oddziału, a decyzję zmieniła dopiero po obejrzeniu tego programu i po zapoznaniu się z opiniami jakie wywołał on wśród pracowników tego oddziału. A zatem, przedstawione w sprawie dowody potwierdzają, że pozwana miała podstawy do obiektywnie usprawiedliwionej oceny, iż cechy charakteru i osobowość powódki postrzegane na podstawie jej zachowań i wypowiedzi w programie telewizyjnym, uzasadniają stwierdzenie, że nie jest ona odpowiednim kandydatem na zaproponowane jej stanowisko kierownicze. Pozwana miała wobec tego podstawy do oceny, że w trakcie rozmów kwalifikacyjnych powódka prezentowała się nierzetelnie, tj. w takim świetle jak oczekiwał tego pracodawca poszukujący odpowiedniej osoby na stanowisko kierownika oddziału, a w rzeczywistości jest ona osobą jaką zaprezentowała się w programie telewizyjnym. Tym samym pozwana mogła zwątpić w rzeczywistość, realną i faktyczną osobowość rekrutowanej kandydatki i mając na uwadze dobro zakładu pracy utracić wolę nawiązania stosunku pracy z

osobą nieposiadającą cech wymaganych na stanowisku kierowniczym. W tej sytuacji nie doszło do dyskryminacji, co umożliwiłoby uwzględnienie roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenia solidarnie od pozwanej na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. przez ich wadliwą wykładnię i przyjęcie, że odmowa zatrudnienia ze względu na postawy prezentowane wyłącznie w życiu prywatnym w ramach stosunków pomiędzy małżonkami, a zatem niezwiązane z wykonywaną pracą, nie stanowi naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i nie stanowiło dyskryminacji skarżącej przez przyjęcie przez pozwaną *a priori*, że w życiu zawodowym skarżąca będzie prezentować identyczne postawy jakie manifestowała w programie telewizyjnym.

Zdaniem skarżącej, w rozpoznawanej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania czy manifestowane publicznie postawy prezentowane przez potencjalnego pracownika w odniesieniu do stosunków małżeńskich, niekoniecznie prawdziwe i mogące być formą kreacji czynionej na potrzeby popularnego programu telewizyjnego typu *talk - show*, mogą stanowić dozwolone kryterium dyskryminacji w zatrudnieniu w rozumieniu art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. uzasadniające odmowę nawiązania stosunku pracy z potencjalnym pracownikiem?

Skarżąca podniosła, że katalog niedozwolonych kryteriów dyskryminacji jest katalogiem otwartym i choć jest tylko przykładowy, ma tylko charakter swoistej dyrektywy interpretacyjnej, pozwalającej określić cechy tych niedozwolonych kryteriów dyskryminacyjnych, które nie zostały wprost wymienione w powołanych przepisach. Chodzi więc o ten rodzaj przymiotów osobistych, który związany jest z najbardziej prywatnym poziomem postaw człowieka i relacji międzyludzkich, które wprawdzie mogą spotykać się z negatywną reakcją części społeczeństwa, ale w

ocenie ustawodawcy nie mają wpływu na prawidłowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Cechy takie spełnia kryterium w postaci postaw prezentowanych przez potencjalnego pracownika w ramach stosunków małżeńskich. Nie zmienia tego okoliczność, czy treść takich relacji została publicznie ujawniona (tak jak nie uprawnia do dyskryminacji w ramach zatrudnienia osoby homoseksualnej okoliczność, że zdecydowała się ona na publiczne ujawnienie swojej orientacji seksualnej). Przede wszystkim stosunki pomiędzy małżonkami są przejawem najbliższych więzi pomiędzy dwiema osobami, relacji swoistych tylko w ramach tej więzi prawnej i faktycznej, co potwierdza wprost Konstytucja RP. Jednocześnie postawy w ramach tej więzi mogą być przedmiotem kontrowersji, w szczególności w sytuacji, w której odbiegają od aktualnie przeważających w społeczeństwie wzorców. Postawy przyjęte w małżeństwie i wzorce wzajemnych stosunków małżeńskich mają przy tym społecznie doniosłe znaczenie. Z całą pewnością większe niż chociażby poglądy polityczne czy przynależność związkowa, które zostały wprost wymienione w przepisach. Mogą być jednocześnie stosunkami opartymi na wspólnie podejmowanych decyzjach, ale mogą być także stosunkami opartymi na swoistym podporządkowaniu jednego z małżonków drugiemu w ramach przyjętego zgodnie przez małżonków wzorca stosunków.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona, albowiem bezzasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Skargę kasacyjną oparto na zarzucie naruszenia art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. Art. 11³ k.p. stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I

Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Stosownie do utrwalonej linii judykatury do niedozwolonych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników zalicza się - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. - okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonywania czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21 - 22, poz. 311 z glosą L. Mitrusa, OSP 2009 nr 9, poz. 97), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574 oraz K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el 2017). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17 - 18, poz. 202 z glosą z glosą H. Szewczyk, OSP 2014 nr 11, poz. 107), do którego odwołuje się skarżąca w uzasadnieniu skargi, Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania bądź prowadzący do ograniczeń wynikających z funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23 - 24, poz. 347 czy wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2014 r., C-354/13 w sprawie

Karstena Kaltofta, ZOTSiS 2014 nr 12/I-2463 z glosą M. Górskiego, LEX/el 2015 oraz J. Maliszewskiej - Nienartowicz, Europejski Przegląd Sądowy 2015 nr 11, s. 44 - 50), ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV (por. cytowany powyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 czy wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 3 października 2013 r., 552/10, LEX nr 1483985), rodzicielstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNP 2017 nr 10, poz. 122 czy z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009 nr 3 - 4, poz. 38), odbywanie aplikacji radcowskiej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189), obywatelstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, LEX nr 2171119), miejsce zamieszkania (por. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 16 marca 2010 r., 42184/05, LEX nr 566743). Z kolei w wyroku z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16 (LEX nr 2331696) Sąd Najwyższy przyjął, że nie stanowią przyczyn dyskryminacji znaczne doświadczenia zawodowe i osiągnięcia pracownika na tle pozostałych pracowników pracodawcy. Również akta prawa międzynarodowego ratyfikowane przez Polskę wskazują na inne niż określone w art. 18^{3a} § 1 k.p. przyczyny dyskryminacji, co dodatkowo uzasadnia pogląd o otwartym katalogu kryteriów dyskryminacji. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169) w art. 2 ust. 2 wymienia rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie, a także zakazuje dyskryminacji z uwagi na „jakiegokolwiek inne okoliczności”. W art. 14 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) wyliczenie przyczyn dyskryminacji ma charakter otwarty i obejmuje płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek i urodzenie.

Wobec powyższego, w związku z ustaleniami stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, kluczową kwestię stanowi ustalenie czy sposób zaprezentowania się przez skarżącą w programie telewizyjnym „Rozmowy w toku. [...]” może stanowić cechę prawnie chronioną przed nierównym traktowaniem i stanowić właściwość pracownika o doniosłym

znaczeniu społecznym. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest, między innymi odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, iż nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16 - 22 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 653657).

W ocenie Sądu Najwyższego, prawidłowo przyjęły Sądy obu instancji, że sposób zaprezentowania się skarżącej w programie telewizyjnym - „[...]” - nie odpowiada wskazanemu w postępowaniu przed sądami kryterium dyskryminacji w postaci „kultywowania tradycyjnych wartości w rodzinie, tradycyjnego podziału ról w rodzinie” oraz nie stanowi naruszenia zasady niedyskryminacji, mimo iż w programie skarżąca, zaprezentowała swoje dość kontrowersyjne poglądy dotyczące relacji pomiędzy małżonkami i jak sama wskazała, „odbiegają one od aktualnie przeważających w społeczeństwie wzorców”. Ponadto, jak trafnie zauważa skarżąca w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, program telewizyjny, w którym zdecydowała się wystąpić, wykreował jej wizerunek, przedstawiając ją jako osobę „pozbawioną własnego zdania, całkowicie uległą woli męża, nie posiadającej predyspozycji do zarządzania zespołem ludzi złożonym w większości z kierowców”.

Należy zachować pewną ostrożność w rozszerzaniu katalogu niedozwolonych kryteriów dyskryminujących, bowiem powiązane z osobą pracownika powinny one być istotne ze społecznego punktu widzenia a za takie kryterium trudno uznać dość kontrowersyjne „wykreowanie swego wizerunku w programie telewizyjnym typu „*talk - show*”. W rzeczywistości wykreowanie swojego wizerunku przez skarżącą przez „swoiste podporządkowanie jednego z małżonków

drugiemu”, spowodowało, że pozwana miała usprawiedliwione podstawy do przyjęcia, iż skarżąca nie ma niezbędnych cech wymaganych od pracownika zatrudnianego na kierowniczym stanowisku. W tym kontekście wskazać także należy, że obiektywnym powodem usprawiedliwiającym odmowę nawiązania stosunku pracy albo odmowę kontynuowania stosunku pracy na stanowisku kierowniczym jest „brak predyspozycji do zarządzania zespołem, brak własnego zdania, całkowite podporządkowanie innej osobie”, a takie cechy lub właściwości, jak podniósł Sąd Okręgowy, można było przypisać skarżącej na podstawie wykreowanego przez nią w programie telewizyjnym wizerunku. Zróżnicowanie sytuacji pracowników z obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn nie jest natomiast dyskryminacją.

Konsekwencją uznania bezzasadności zarzutu naruszenia art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 k.p. jest przyjęcie, że skarżącej nie przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. Na podstawie tego przepisu wyłącznie osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W rezultacie, skoro nie potwierdziły się zarzuty postawione w skardze kasacyjnej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

kc