

POSTANOWIENIE

Dnia 21 maja 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Szpitalowi w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 maja 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie
z dnia 7 grudnia 2023 r., sygn. akt VII Pa 97/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od M. K. na rzecz Szpitala w K. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia orzeczenia zobowiązałej do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 7 grudnia 2023 r. oddalił apelację M. K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa- Nowej Huty w Krakowie z dnia 21 czerwca 2023 r., oddalającego jej powództwo przeciwko Szpitalowi w K. o odszkodowanie i wynagrodzenie.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach: I.

naruszenia prawa materialnego: 1) art. 11³, art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że szereg zidentyfikowanych w stanie faktycznym zachowań pracodawcy wobec powódki, podejmowanych na przestrzeni lat zatrudnienia w sposób uporczywy i długotrwały, nie stanowił dyskryminacji ze względu na wiek skarżącej i nie miał wpływu na kształtowanie jej wynagrodzenia w porównaniu z innymi pielęgniarkami; 2) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na dokonaniu analizy poszczególnych zachowań pracodawcy odrębnie, w oderwaniu od kilkunastoletniego stażu powódki u pozwanego, z pominięciem aspektu, że powódka musiała wytoczyć pozwanemu kilka powództw związanych ze stosunkiem pracy, mobbingiem, dyskryminacją, które skutkowały również bezprawnym jej zwolnieniem w 2008 r. i że ta postawa powódki była negatywnie oceniana przez pozwanego i miała wpływ na jej nierówne traktowanie przez pracodawcę; 3) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4, art. 11³, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu za dopuszczalne pomijanie powódki przez pracodawcę przy typowaniu do szkoleń podnoszących kwalifikacje, mimo pisemnych (choć ogólnikowych) zarzutów dr. M. do jej wiedzy merytorycznej przy ocenie rocznej, traktowania powódki przez pozwanego, mimo że z materiału dowodowego wynika ewidentna niechęć przełożonych do powódki będąca efektem niechęci dyrektor pozwanego, która to niechęć znalazła odzwierciedlenie w kwestionowanej przez powódkę jej ocenie rocznej (zmienionej następnie orzeczeniem komisji odwoławczej na korzyść powódki), podczas gdy przez lata oceniana ona była bardzo dobrze przez bezpośredniego przełożonego; 4) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że wiek powódki nie miał wpływu na jej krzywdzącą ocenę roczną dokonaną przez dr. M., podczas gdy zarzucił on jej braki w korzystaniu z nowych technologii; 5) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że nie wyczerpuje znamion dyskryminacji i mobbingu polecenie przygotowania grafiki plakatu w programie komputerowym

pielęgniarce, której podstawowym zajęciem zawodowym jest bezpośrednia opieka nad pacjentami polegająca na takich czynnościach, jak wykonywanie prostych zabiegów lekarskich, podawaniu zastrzyków, asystowanie lekarzom podczas zabiegów, a w przypadku powódki - rozpoznawanie zakażeń szpitalnych, identyfikowanie gorączek; 6) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na pominięciu tego, że powódka nie poradziła sobie z zadaniem wykonania plakatu samodzielnie, lecz przy konieczności zaangażowania innych pracowników (bez kompetencji informatycznych, gdyż zlecenie miało miejsce podczas "majówki", gdy większość informatyków przebywała na urlopie wypoczynkowym), których czas również jest rozliczany przez pozwanego, a zatem polecenie takie było pozbawione sensu ekonomicznego i stanowiło marnotrawienie zasobów pozwanego - a było efektem dotychczasowego zastraszania powódki przez pracodawcę i uporczywy mobbing; 7) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że nieprzygotowanie miejsca pracy dla powódki po jej przywróceniu do pracy przez okres 5 miesięcy jest uzasadnione i nie narusza jej praw w sytuacji, gdy od momentu wniesienia powództwa w tym przedmiocie pracodawca musi się liczyć z możliwością przegrania procesu sądowego z pracownikiem - co stanowiło celowe i konsekwentne działanie pozwanego dyskryminujące i mobbujące powódkę, mające na celu umniejszenie jej poczucia własnej wartości i przydatności do pracy, co wyczerpuje przesłanki mobbingu jako formy dyskryminacji - w przypadku powódki ze względu na wiek; 8) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że polecenie comiesięcznego rozliczania powódki z czasu pracy - w odróżnieniu od innych pielęgniarek, wobec których nie było to stosowane - nie stanowi przejawu dyskryminacji powódki ze względu na wiek; 9) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że w porównaniu do innych pielęgniarek dodanie tylko powódce w zakresie obowiązków pracowania „szybko” nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek, podczas gdy powszechnie wiadomo, że osoby starsze mogą cechować się

powolnością w pracy, jednak przez to większą dokładnością, uwagą i odpowiedzialnością w wykonywanych zadaniach; 10) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu za niedyskryminujące ciągłe wzywanie przez pozwanego tylko powódki ze wszystkich pielęgniarek oddziałowych do przedstawienia zaświadczenia o ukończeniu specjalizacji w czasie, gdy ustawowo nie było to jeszcze wymagane (ze względu na przedłużanie obowiązku jej posiadania przez ustawodawcę i ministra właściwego ds. zdrowia); 11) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4 k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 k.p., art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że odmawianie powódce możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie stanowiło przejawu dyskryminacji ze względu na wiek, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pracodawca ewidentnie uważał, że powódka jest już za stara na dokonywanie „inwestycji” w takiego pracownika i oczekiwał, że przejdzie ona niedługo na emeryturę; 12) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że publiczne odpytywanie wyłącznie powódki przez dyrektor pozwanego z podstaw epidemiologii nie stanowi przejawu dyskryminacji czy mobbingu ze strony pracodawcy; 13) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że wypowiedzi dr K. o „obchodzeniu się z powódką jak ze śmierdzącym jajkiem” czy że inne pielęgniarki nie chciały jeść w jej obecności, nie wpływa na wiarygodność jego zeznań ani nie rzutuje na ocenę sprawy i nie stanowi przejawu negatywnego podejścia przełożonych do powódki, noszącego znamiona mobbingu i dyskryminacji, co się z kolei przekładało na pomijanie jej w awansach, skierowaniach na szkolenia oraz kształtowaniu wynagrodzenia; 14) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4, art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że sprawiedliwym i niedyskryminującym powódkę działaniem jest pominięcie jej przy podwyżkach dla wszystkich pielęgniarek wyłącznie ze względu na fakt, że ma ona niewiele wyższe wynagrodzenie od innych pielęgniarek, które jest wynikiem tzw. dodatku „za wysługę lat”, a więc -

przez wzgląd na staż pracy i wiek wynagrodzenie należne jej wg taryfikatora pozwanego doprowadziło do działań dyskryminujących ją przy kolejnej podwyżce wynagrodzeń; 15) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2., art. 11³, art. 18^{3e} § 1, art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że kierowanie wyłącznie do powódki dodatkowych ustnych poleceń przez dyrektora F.(np. monitorowanie gorączek), wykraczających poza pisemny zakres obowiązków powódki, nie stanowi przejawu dyskryminacji ani mobbingu powódki ze strony pracodawcy; 16) art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3e} § 1 i art. 94³ § 2 k.p., art. 4 pkt 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO), przez błędną wykładnię skutkującą ich niezastosowaniem w sprawie, polegającą na przyjęciu, że skorzystanie przez powódkę z uprawnienia do złożenia skargi do organu nadzorującego pozwanego w sprawie pracowniczej i podanie wyłącznie części danych pacjentów, uniemożliwiających ich identyfikację, stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia (ze wszystkimi skutkami) i nie stanowi strategii pozwanego zmierzającej do przymuszenia powódki do dobrowolnego przejścia na emeryturę i rezygnacji z pracy, co również stanowiło przejaw dyskryminacji ze względu na wiek i mobbing; 17) art. 18^{3d} k.p., przez jego niezastosowanie w efekcie powyższych naruszeń - a co za tym idzie - nierozstrzygnięcie co do istoty sprawy i naruszenie tym samym art. 386 § 4 k.p.c., co skutkowało bezzasadnym oddaleniem powództwa w całości; II. naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy: 1) art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną, dowolną, jednostronną, dalej również sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, przez wybiórcze odniesienie się do zachowań pozwanego jako pracodawcy i stwierdzenie, że w odrębnej ocenie każdego z nich nie spełnia ono zachowań dyskryminacyjnych i mobbingu, podczas gdy całościowa ocena zgromadzonego w sprawie materiału prowadzi do odmiennych wniosków; 2) art. 156² k.p.c., przez brak uprzedzenia powódki na posiedzeniu poprzedzającym wydanie wyroku, że o jej żądaniu można rozstrzygnąć na innej podstawie prawnej niż przez nią wskazana; 3) art. 386 § 4 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy - jako efekt wszystkich powyższych naruszeń.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Krakowie do ponownego rozpoznania, względnie o uchylenie także w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi temu samemu lub równorzędnemu, albo o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy. W każdym wypadku skarżąca wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych - w podwójnej wysokości ze względu na zawilość sprawy.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na oczywistą zasadnością skargi, wynikającą z naruszenia przepisów prawa materialnego i przyjęcia, że poszczególne przejawy dyskryminacji pracownika przez pracodawcę należy oceniać pojedynczo, w oderwaniu od okresu ich trwania i natężenia; że w sprawie nie wystąpiła dyskryminacja pośrednia pracownika ze względu na wiek, podczas gdy szereg wykazanych przez powódkę (potwierdzonych zeznaniami świadków i dokumentami) zachowań pracodawcy wyczerpywało znamiona dyskryminacji zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej; że zasadna była odmowa przyznania powódce podwyżki ze względu na wysokość jej wynagrodzenia po 52 latach pracy zawodowej celem doprowadzenia do jego maksymalnego zrównania z wynagrodzeniami innych pracowników o krótszym stażu ze względu na podobny zakres czynności przez nie wykonywany, podczas gdy zasady wynagradzania u pozwanego przewidują dodatek za tzw. „wysługę lat” i wynagrodzenie powódki w oparciu o regulacje wewnętrzne pracodawcy było wyższe z przyczyn obiektywnych - co doprowadziło do dyskryminacji powódki w ustalaniu zasad wynagradzania ze względu na wiek, który zadziałał na jej niekorzyść. Gdyby bowiem powódka miała krótszy staż pracy, jak inne pracownice, i nie przysługiwałby jej wyższy dodatek za „wysługę lat”, to zostałaby ona objęta daną podwyżką; stanowi to naruszenie zasady równego traktowania pracowników oraz prowadzi do dyskryminacji powódki zamiast realnego premiowania za długotrwałość stażu pracy i lojalność pracowniczą; że dyskryminacja w wynagradzaniu powódki jest dopuszczalna, gdyż okoliczność wykonywania przez nią pracy rzetelnie i zgodnie z wyuczonymi wcześniej metodami świadczy o starych

przywyczajeniach i nie podlega ochronie; że stosowanie mobbingu przez pracodawcę wobec powódki nie stanowi formy dyskryminacji ze względu na wiek, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wprost wskazuje na szereg zachowań pracodawcy mobbujących powódkę właśnie ze względu na to kryterium i wyczerpujących dyspozycję art. 94³ § 2 k.p.

Ponadto skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego wiążącego się z zaistnieniem wszystkich powyżej opisanych naruszeń, polegającego na konieczności rozstrzygnięcia, ze względu na wąskie orzecznictwo dotyczące problemu tzw. ageism'u w pracy (to jest dyskryminacji i mobbingu pracowników ze względu na wiek) - problemów z definiowaniem takich przypadków, oceną wybiórczych zachowań pracodawcy, które występując osobno, mogą obiektywnie nie stanowić zachowań dyskryminujących, lecz występując łącznie i w dużym natężeniu, wyczerpują zakazy określone normami art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 5 pkt 2, art. 11³, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 i art. 94³ § 2 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach postępowania do dnia zapłaty, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, także postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać

obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Spełnienie tego wymogu polega na przedstawieniu odpowiedniego, wyodrębnionego wywodu prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2015 r., III PK 6/15, LEX nr 1723780). Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz z uzasadnieniem jest odrębną konstrukcyjnie i funkcjonalnie częścią skargi kasacyjnej (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) i nie jest rzeczą Sądu Najwyższego poszukiwanie w innych elementach skargi argumentów na uzasadnienie podniesionych w nim twierdzeń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., IV CSK 613/14, LEX nr 1678089).

Zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października

2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości.

Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje problem prawny mający znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. ma mieć poważny, istotny i uniwersalny charakter. Powinno dotyczyć zasadniczych kontrowersji lub rozbieżnych ocen prawnych, które nie zostały dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a ich rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno dla prawidłowego wyniku sprawy, jak i przyczynia się do rozwoju judykatury. Skarżący powinien - oprócz sformułowania zagadnienia prawnego - przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało. Zagadnienie to powinno być nadto istotne z uwagi na wagę przedstawionego problemu interpretacyjnego dla systemu prawa. Nie może mieć zatem charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102).

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może sprowadzać się 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Z kolei, oczywista zasadność skargi to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, która pozwala na ocenę, że zaskarżone orzeczenie nie powinno pozostać w obrocie prawnym, ponieważ doszło przy jego ferowaniu do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego. Wadliwość orzeczenia oznacza przy

tym przede wszystkim jego sprzeczność z normami prawa materialnego, które stanowiły podstawę prawną rozstrzygnięcia sądu.

W świetle powyższych założeń wypada stwierdzić, że skarżąca nie wykazała żadnej z powołanych przesłanek przedsądu.

Należy podkreślić, że nie jest możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona, ponieważ problem prawny o szczególnie skomplikowanym charakterze, który wymaga wypowiedzi Sądu Najwyższego, nie może jednocześnie być widocznym *prima facie* przez przeciętnego prawnika naruszeniem przepisu prawa, którego wykładnia jest ustalona i nie budzi wątpliwości. Między przesłankami przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zachodzi relacja logicznego wykluczania się.

Skarżąca nie przedstawia we właściwy, wyżej opisany sposób istotnego zagadnienia prawnego. Jej argumentacja zawarta w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadza się do zarzutu rażącego, oczywistego naruszenie przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego, a w szczególności odmowy uznania, że powódka była osobą dyskryminowaną ze względu na wiek. Powyższy zarzut należy skonfrontować z ustaleniami i rozważaniami prawnymi przeprowadzonymi przez Sąd *meriti*. Sąd ten przyjął, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, po jego właściwej ocenie, nie dawał podstaw do ustalenia, iż zakres obowiązków powódki różnił się, i to w sposób wskazujący na jej nierówne traktowanie, od zakresu obowiązków innych pielęgniarek wykonujących pracę w Ośrodku Zwalczania Zakażeń Szpitalnych. Z przedstawionych w toku postępowania zakresów obowiązków wynikało bowiem jednoznacznie, że były one takie same dla wszystkich pielęgniarek. W szczególności w zakresach tych wskazywano, że pielęgniarka zobowiązana jest do pracowania dokładnie, skrupulatnie i szybko. Powódka, mimo podnoszenia przeciwnych twierdzeń, nie udowodniła, że w jej zakresie obowiązków znalazły się zapisy, których brak było w przypadku innych pielęgniarek, co do których wprost przyznała, że nigdy ich nie widziała. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pielęgniarki wykonywały swoją pracę przez nadzór różnych oddziałów Szpitala, które

charakteryzują się różną specyfiką i związaną z tym ilością pracy pielęgniarki epidemiologicznej (na niektórych oddziałach ryzyko zakażenia jest wyższe i częstsze niż na innych oddziałach), jednakże, wbrew subiektywnym opiniom powódki, z materiału dowodowego wynikało, że powódce nie zostały przydzielone jedynie „najcięższe” oddziały. Świadczyło o tym między innymi to, że wszystkie pielęgniarki raportowały podobną sumę zakażeń na nadzorowanych przez nie oddziałach. Faktem było, że powódka, w odróżnieniu od innych pielęgniarek, zajmowała się kontrolowaniem raz na pół roku ośrodków w M. i K. (kontrola ta nie wiązała się jednak z wykazywaniem zakażeń), a ponadto jako jedyna miała raportować szczepy OXA-48 i CPE. Nie mogło to jednak prowadzić do oceny, że w sposób nieusprawiedliwiony, dyskryminujący, przydzielono jej więcej pracy w porównaniu z innymi pielęgniarkami. Należało bowiem mieć na uwadze, że pielęgniarki T. S. i B. B. posiadały obowiązki związane z przygotowywaniem przetargów, których z kolei nie przydzielono powódce. O dyskryminacji czy nierównym traktowaniu nie mogła również świadczyć okoliczność związana z monitorowaniem przez powódkę gorączek w sposób polegający na studium każdego przypadku indywidulanie. Przede wszystkim obowiązek takiego sposobu monitorowania nigdy nie został nałożony na powódkę wprost. Jak przyznała skarżąca, tak działała, bo była nauczona, że każdą gorączkę należy dokładnie zbadać i było to wymagane, gdy zaczynała pracę. Zaznaczyła jednak, że potem zaczęło się to zmieniać. Skoro zatem powódka kontynuowała taki sposób wykonywania swoich obowiązków, przy uwzględnieniu nienegowanej okoliczności, że wykonywanie zawodu pielęgniarki epidemiologicznej wymaga dużej samodzielności w zakresie organizowania swojej pracy, a o ile praca wykonywana jest w sposób prawidłowy, nikt nie ingeruje w przyjęte metody, to nie można było zasadnie twierdzić, że powódka była dyskryminowana przez pracodawcę z uwagi na szczegółowe analizowanie gorączek. Odnosnie natomiast zobowiązania powódki przez przełożonego do wykonania plakatu, Sąd Okręgowy podzielił w tym aspekcie stanowisko Sądu Rejonowego, że zdarzenie takie miało miejsce, ale nie stanowiło przejawu dyskryminacji powódki. Plakat był związany z zapobieganiem zakażeniom, zatem miał związek z pracą powódki, przy czym jego wykonanie nie wymagało szczególnych umiejętności, których powódka nie posiadała, a jak sama przyznała -

poradziła sobie z wykonaniem zadania. Sam fakt, że wcześniej powódka nie wykonywała tego typu zadania, nie mógł natomiast stanowić dowodu na dyskryminację powódki.

Co do okoliczności związanych z wykonywaniem przez powódkę pracy po jej przywróceniu do pracy Sąd drugiej instancji uznał, że także w tym zakresie za prawidłowe należało uznać ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego. Nie budziło wątpliwości Sądu, że w sytuacji przywrócenia do pracy pracownika wobec skutecznego zanegowania prawidłowości dokonanego wypowiedzenia mu umowy o pracę, w wyniku czego pracownik ten faktycznie nie wykonywał tej pracy przez pewien czas, po stronie pracodawcy istnieje konieczność ponownego zorganizowania temu pracownikowi miejsca pracy, w tym zapewnienia niezbędnych do wykonywania pracy sprzętów i urządzeń. Bezsporne pozostawało w niniejszej sprawie, że powódce wypowiedziano umowę o pracę w dniu 21 maja 2008 r., ze skutkiem rozwiązania na dzień 31 sierpnia 2008 r. Powódka została przywrócona do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego w Krakowie z dnia 22 czerwca 2010 r., który jednak stał się prawomocny dopiero w dniu 29 grudnia 2010 r., czyli w dniu oddalenia przez Sąd Okręgowy w Krakowie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Tak więc powódka faktycznie nie wykonywała pracy na rzecz strony pozwanej przez ponad dwa lata. Faktem jest, że powódce nie przydzielono natychmiast po przywróceniu do pracy i podjęciu tejże pracy własnego biurka i komputera, jednakże, jak zeznała sama powódka, w krótkim czasie otrzymała biurko, a następnie, po jej interwencji u prezesa, w ciągu trzech dni komputer. Zauważyć przy tym należy, że powódka miała możliwość wykonywania swojej pracy - otrzymała login i hasło umożliwiające jej zalogowanie się do systemu przy użyciu komputerów innych pielęgniarek Ośrodka Zakażeń. Bez znaczenia dla ustalenia, że w sprawie nie doszło do dyskryminacji powódki, pozostawało natomiast to, iż powódka nie była zadowolona z przydzielonego jej biurka i twierdziła, że komputer był w złym stanie technicznym, uniemożliwiającym swobodną pracę. To ostatnie nie znalazło potwierdzenia w żadnym innym, wiarygodnym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W zakresie zarzutu dyskryminacji polegającej na braku udzielania zgody na szkolenia Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zaproponowany przez strony

materiał dowodowy nie dawał podstaw do ustalenia, iż powódka była w tym zakresie dyskryminowana. Powódka co do zasady miała możliwość uczestniczenia w szkoleniach i w nich faktycznie uczestniczyła. Okoliczność, że w wyniku odmowy ze strony pozwanej powódka nie mogła uczestniczyć w konkretnych, wybranych przez siebie szkoleniach, nie przesądzała o tym, że była ona nierówno traktowana. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku wyrażania zgody na udział przez pracownika we wszelkich wskazywanych przez niego szkoleniach, gdyż jest również obowiązany do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Powódka nie sprostowała także ciążącemu na niej obowiązkowi wykazania, że pracodawca odmawiał udzielania jej urlopu wypoczynkowego. Z okoliczności sprawy wynikało (czego powódka nie kwestionowała), że pielęgniarki samodzielnie ustalały sobie grafik urlopów, przy czym z żadnych dokumentów czy zeznań świadków nie wynikało, że pracodawca nie udzielił powódce urlopu, o który ona wnioskowała.

W ocenie Sądu drugiej instancji, za przejaw dyskryminacji powódki nie mogła zostać uznana jej ocena roczna. Przede wszystkim pracodawca był uprawniony i zobowiązany do dokonania takiej oceny. Okoliczność, że ocena ta była inna, niższa od dotychczasowych ocen powódki i nie odpowiadała jej oczekiwaniom, nie skutkuje sama w sobie o uznaniu za uzasadniony zarzutu dyskryminacji stawianego przez powódkę. Podkreślić bowiem należy, że oceny pracowniczej dokonuje co do zasady przełożony. Nie jest odosobniony przypadek, że ocena ta jest odmienna od samooceny pracowniczej i w wyniku procedur odwoławczych ocena ta jest podwyższana.

Godzi się podkreślić, że Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine*

niedopuszczalny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., II CSK 95/18, LEX nr 2645127). Zgromadzony przez Sąd *meriti* materiał dowodowy nie dawał podstaw do ustalenia dyskryminacji powódki. Materiał ten jest dla Sądu Najwyższego wiążący. Nie można także dopatrzeć się błędnego rozkładu ciężaru dowodu. Trzeba przypomnieć, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien on 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 dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z dnia 22 lutego 2007 r., OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Oznacza to, że na powodzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko nierówne traktowanie, ale również przyczynę dyskryminującą takiego traktowania. O uprawdopodobnieniu okoliczności nierównego traktowania nie rozstrzyga subiektywna opinia pracownika, lecz – w zależności od okoliczności wskazywanych jako dyskryminujące – porównanie zakresu obowiązków czy efektywność realizacji uprawnień pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że Sąd Okręgowy nie dopuścił się ewidentnego, niebudzącego wątpliwości naruszenia przepisów prawa materialnego, które dowodziłyby oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji postanowienia. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

