

Sygn. akt II PK 140/18

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E.O.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w [...] Centrum [...] w J.
o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za bezzasadne pozbawienie pracy,
zadośćuczynienie za wyrządzoną krzywdę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego [...] w W.
z dnia 10 listopada 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy [...] w W. wyrokiem z dnia 10 listopada 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla [...] w W. z dnia 31 maja 2017 r. i zasądził od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w [...] Centrum [...] w J. na rzecz E.O. kwotę 2,278,90 zł tytułem odszkodowania. W dalszej części oddalił apelację powódki, oddalił apelację pozwanego i rozstrzygnął o kosztach procesu.

E.O. została zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w [...] Centrum [...] w J. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. na stanowisku nauczyciela biologii, chemii oraz techniki w wymiarze 8/18 etatu. 1 września 2008 r. strony podpisały kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela biologii i

chemii w wymiarze 13/18 etatu. W dniu 22 sierpnia 2011 r. powódka zdała egzamin na stopień nauczyciela mianowanego.

W dniu 21 maja 2013 r. zostało jej wręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał, że brak jest spełnienia jakiegokolwiek przesłanki z ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967, dalej KN), która mogłaby dawać pozwanemu możliwość rozwiązania z powódką umowy o pracę. W wypowiedzeniu zaś zawierają się sformułowania oceniające jej zachowanie i pracę, jednak nie spełniają one wymogu zawartego w art. 6a KN. Tym samym wypowiedzenie wręczone powódce nie jest zgodne z prawem. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w zakresie przywrócenia E.O. do pracy.

Sąd Okręgowy, uwzględniając zmianę alternatywnego roszczenia powódki, które okazało się zasadne w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za bezprawne wypowiedzenie stosunku pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest co do rozstrzygnięć zawartych w jego pkt 2 i 5.

W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego, to jest art. 18^{3e} § 1 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołano się na potrzebę wykładni przepisów Kodeksu pracy w zakresie odszkodowania za dyskryminację odwetową.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie operuje podstawami, które umożliwiają przyjęcie jej do rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych.

Skarżąca wskazała na jedno z nich, to jest w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także że mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzowne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej. Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Wymagań tych nie spełnia stwierdzenie skarżącej o potrzebie wykładni przepisów Kodeksu pracy w zakresie odszkodowania za dyskryminację odwetową.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powódka, oprócz przywrócenia do pracy żądała także odszkodowania w oparciu o art. 18^{3d} k.p. W ocenie Sądów *meriti* powódka nie tylko nie wykazała wysokości poniesionej szkody, ale również nie uprawdopodobniła faktów (okoliczności), które miałyby świadczyć o naruszeniu przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracodawca zaś wykazał, że nie była ona dyskryminowana i była traktowana na równi z innymi nauczycielami. Natomiast fakt, że na rzecz powódki, wyrokiem Sądu Okręgowego [...] w W. z dnia 29 kwietnia 2016 r., zostało zasądzone odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminację w miejscu pracy, nie może stanowić o zasadności dochodzonych roszczeń na gruncie rozpoznawanej sprawy.

Artykuł 18^{3e} k.p. dotyczy ochrony przed represjami ze strony pracodawcy wobec pracowników, którzy podjęli działania w związku z działaniami dyskryminującymi. Zgodnie z jego treścią skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec

pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Nie ulega wątpliwości, że wszelkie legalne działania pracownika podjęte w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie mogą powodować żadnych negatywnych konsekwencji. Ponadto zwrot „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie może być utożsamiany jedynie z wystąpieniem przez pracownika z roszczeniami wobec pracodawcy. W pojęciu tym niewątpliwie mieszczą się bowiem także działania pracownika, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia (W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009 s. 161). W razie ewentualnego sporu to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek wykazania, że zwolnienie czy pogorszenie warunków zatrudnienia pracownika nie ma związku z podjętymi przez pracownika działaniami w związku z naruszeniem zasady równego traktowania. Odróżnić należy przesłanki dyskryminujące od przesłanek wypowiedzenia umowy. Obie kwestie muszą być badane osobno. Tak też się w sprawie stało.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Jednocześnie nie orzeczono o kosztach procesu, mimo złożenia odpowiedzi na skargę kasacyjną, bowiem pozwany żądał ich przyznania w razie oddalenia skargi kasacyjnej, a do takiego etapu sprawy nie doszło. Należy nadto zwrócić uwagę, że jeżeli w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wskazano argumentów dotyczących podstaw z art. 398⁹ § 1 k.p.c., uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, to tego rodzaju koszty nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117).