

Sygn. akt I PK 131/15

POSTANOWIENIE

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa G. S.

przeciwko O. [...] w Ż.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 24 października 2014 r., sygn. akt VI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 24 października 2014 r. oddalił apelację powódki G. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Ż. z 20 marca 2014 r. oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanego O. [...] w Ż. odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu w kwocie 39.576 zł.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233, art. 365 oraz art. 366 k.p.c. Ponadto, zarzuciła naruszenie art. 18^{3a} k.p. oraz art. 6 k.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie: (-) czy w przypadku jednostronnej zmiany warunków płacy kształtującej sytuację zawodową jednego z pracowników znacznie korzystniej od sytuacji innych pracowników

zatrudnionych w zakładzie pracy bez zmiany warunków pracy, bez uzasadnienia stanowi dyskryminację pracowników nie objętych podwyżką wynagrodzenia; (-) czy w sytuacji braku wykazania zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. przez pracodawcę przyczyn różnicowania warunków płacowych pracowników, przy jednoczesnym wykazaniu przez powoda – pracownika faktu wystąpienia zróżnicowania płacowego istnieje domniemanie, że nierówne ukształtowanie warunków finansowych stanowi przejaw dyskryminacji; (-) czy w świetle faktu, że art. 32 Konstytucji zasada równości wobec prawa została podniesiona do kategorii fundamentalnych zasad państwa prawa, ustalenie w toku postępowania jej złamania poprzez nierówne traktowanie pracowników stanowi przesłankę odszkodowania zgodnie z art. 18^{3a} k.p.? Zdaniem powódki w sytuacji, gdy pracodawca dopuszcza się nierównego traktowania pracowników poprzez różne określenie warunków ich płacy, a po ustalającym ten fakt wyroku nie podejmuje działań do naprawienia stanu nierówności, zachowanie pracodawcy należy traktować już jako formę kwalifikowanego nierównego traktowania, a zatem dyskryminację.

Zdaniem skarżącej skarga jest również oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd ustalił i zakwalifikował zachowanie pozwanego pracodawcy jako przejaw nierównego traktowania, bez ustalenia istnienia dyskryminacji, jako niepodlegającego ochronie przewidzianej w art. 18^{3a} k.p., co narusza intencje ustawodawcy. Ponadto, że niedopuszczalnym jest aby pracodawca naruszał zasady równego traktowania pracowników bez ukarania pracodawcy za taką praktykę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania, lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżąca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, w pierwszej kolejności, uzasadnia występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych.

Zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale przede wszystkim dla rozwoju prawa lub ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygania innych podobnych spraw. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (por. postanowienia SN: z 25 października 2007 r. V CSK 356/07, LEX nr 621243; z 6 czerwca 2012 r., I UK 113/12, LEX nr 1675224). Twierdzenie o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia SN: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934 oraz powołane tam orzeczenia).

Zagadnienia prawne sformułowane przez skarżącą nie spełniają powyższych wymagań. Pierwsze z wymienionych we wniosku zagadnień nie zostało związane z przepisem prawa, co wyklucza dokonanie przez Sąd Najwyższy oceny, czy zagadnienie to jest rzeczywiście zagadnieniem prawnym oraz czy jest ono istotne (por. postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., I PK 263/13, LEX nr 1646092). Ponadto, sposób sformułowania tego zagadnienia wskazuje, że skarżąca zmierza do wyjaśnienia skonkretyzowanego i zindywidualizowanego problemu istotnego jedynie dla niej, co nie odpowiada publicznoprawnym funkcjom skargi kasacyjnej. Kolejne wskazane we wniosku zagadnienia prawne sprowadzają się do rozróżnienia zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji i wynikających z tego rozróżnienia konsekwencji prawnych. Problemy te doczekały się licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego. W orzecznictwie przeważa stanowisko, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.) – oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa lub kryterium) dyskryminacji; nie stanowi zatem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników

określonej w art. 11² k.p. (wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016 nr 2, poz. 17, oraz powołane tam liczne orzeczenia). W konsekwencji i w związku z rozróżnieniem zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji, w sytuacji, gdy powód – pracownik w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powołał się na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące, to do jego sytuacji prawnej nie ma zastosowania art. 18^{3d} k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec pracodawcy, który naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody); co nie oznacza wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń opartych na „zwykłym” nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji (wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13). W orzecznictwie utrwalonym jest również stanowisko, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenie z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, na nim spoczywa obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w zw. z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.); dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie było obiektywne usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego wobec pracownika (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774 oraz powołane tam orzeczenia). Uwzględniając przedstawione wyżej stanowisko judykatury, a jednocześnie brak we wniosku argumentacji prawnej uzasadniającej zmianę tego stanowiska, należy stwierdzić, że skarżąca nie wskazała istotnego zagadnienia prawnego uzasadniającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Zdaniem skarżącej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona ze względu na „zakwalifikowanie przez Sąd drugiej instancji zachowania pozwanego pracodawcy jako przejaw nierównego traktowania, bez ustalenia istnienia

dyskryminacji, jako niepodlegającego ochronie przewidzianej w art. 18^{3a} k.p.”. Należy na wstępie zauważyć, że z tą samą okolicznością skarżąca związała zagadnienia prawne mające uzasadniać przyjęcie skargi do rozpoznania. Uwzględniając rozumienie przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (istotne zagadnienie prawne) oraz z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (oczywista zasadność), nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne *prima facie*, bez pogłębionej analizy prawnej), oraz że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów – przesłanki te wzajemnie się wykluczają (por. postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). Niezależnie od tego, uwzględniając przedstawione powyżej stanowisko judykatury odnośnie rozróżnienia zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji i wynikających z tego rozróżnienia konsekwencji, w ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej nie zawiera argumentacji prawnej wskazującej na oczywiste naruszenie przepisów prawa, a tym bardziej na oczywistą wadliwość zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji powyższego nie zachodzą powody do przyjęcia skargi do rozpoznania określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Wobec czego Sąd Najwyższy wydał postanowienie o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.