

POSTANOWIENIE

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa I. W.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w T.
o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 17 września 2015 r., sygn. akt V Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i oddala
wniosek adwokata M. J. N. o przyznanie mu kosztów
nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu skarżącej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. V Wydział Pracy wyrokiem z 17 września 2015 r. oddalił apelację powódki I. W. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 11 maja 2015 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących w T. oraz o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu drugiej instancji, roszczenie powódki o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu było bezzasadne, ponieważ dokonane wobec niej wypowiedzenie stosunku pracy, gdyby nie stało się z mocy prawa

bezskuteczne i tak było uzasadnione, z zatem nie naruszało przepisów prawa pracy. W roku szkolnym 2013/2014 w porównaniu do roku szkolnego 2012/2013 doszło w pozwanej placówce oświatowej do zmniejszenia liczby oddziałów oraz do zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie wszystkich pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy. Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych. Powódka posiada kwalifikacje tylko do pracy w bibliotece, natomiast porównywana z nią R. C. ma także kwalifikacje do prowadzenia zajęć w edukacji wczesnoszkolnej, jej stosunek pracy wynika z mianowania (powódki z umowy o pracę, w dacie wręczania wypowiedzenia powódka legitymowała się krótszym stażem pracy od R. C.). Sąd Okręgowy uznał zatem, że kryteria, w oparciu o które powódka została wytypowana do zwolnienia, okazały się konkretne, prawdziwe i obiektywne, przeto brak było podstaw do przyjęcia, że zwolnienie powódki z pracy miało charakter dyskryminujący ze względu na kryterium zamieszkania lub powiązania rodzinne R. C. z osobą sekretarza Gminy T..

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: art. 18^{3a} § 1 - 4 w związku z art. 18^{3b} § 1 oraz art. 8^{3d} k.p. przez błędną wykładnię prowadzącą do wniosku, że pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania pracownika w zatrudnieniu rozwiązując z powódką stosunek pracy, podczas gdy należałoby przyjąć, że na skutek zastosowania pozornie neutralnego kryterium typowania osób do zwolnienia doszło do rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istnienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego: „czy dla oceny kwestii przestrzegania przez pracodawcę zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu przy wyborze pracownika do zwolnienia znaczenie mogą mieć okoliczności w jakich inny pracownik bądź pracownicy konfrontowani przy zastosowaniu określonych kryteriów z pracownikiem ostatecznie wybranym do zwolnienia zostali zatrudnieni w tymże zakładzie pracy, przy braku potrzeb kadrowych dla zatrudnienia takich pracowników oraz czy w przypadku braku zmian

organizacyjnych w placówce oświatowej dotyczących bezpośrednio stanowiska danego nauczyciela lub określonej grupy nauczycieli dyrektor szkoły uprawniony jest do dokonania wyboru nauczyciela do zwolnienia spośród osób obejmujących grupę nauczycieli, których zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów bezpośrednio dotyczą, czy też dyrektor szkoły może grono tych osób rozszerzyć o osoby, których stanowiska te zmiany organizacyjne w żaden sposób nie dotyczą”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo co do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji, oraz o zasądzenie kosztów pomocy prawnej z urzędu udzielonej powódce w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych, które to koszty nie zostały pokryte w całości ani w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie nadawała się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Warunkiem skuteczności wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Takim zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić zatem przez sformułowanie problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało, i powołanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wtedy Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście

zagadnieniem „prawnym” i to „istotnym” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307). Powyższym kryteriom autor skargi nie sprostał. Dodatkowo w skardze zabrakło proceduralnych zarzutów kasacyjnych, co sprawiało, że miarodajne były ustalenia faktyczne oraz ocena prawna, iż pozwany prawidłowo zastosował kryteria przy typowaniu pracownika do zwolnienia, na podstawie których skarżąca niekorzystnie wypadła w konfrontacji z inną nauczycielką. W konsekwencji brak było podstaw do podważenia zasad doboru skarżącej do zwolnienia i zarzucania pozwanemu pracodawcy, że dokonany wybór dyskryminował skarżącą, skoro R. C. ma ponadto kwalifikacje do prowadzenia zajęć edukacji wczesnoszkolnej, stosunek pracy z mianowania oraz ewidentnie dłuższy staż pracy. Ponadto celem procedury kasacyjnej nie jest uzupełnianie materiału dowodowego ani jego ponowna ocena, które usuwają się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. Powyższe oznaczało, że skarga kasacyjna nie spełniła przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania, ponieważ powołane w niej twierdzenia i wątpliwości w istocie rzeczy ograniczały się do polemiki z ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym oraz jego oceną prawną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., oddalając wniosek ustanowionego z urzędu pełnomocnika procesowego skarżącego o przyznanie mu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej za sporządzenie skargi kasacyjnej sprzecznej z wymaganiami profesjonalizmu prawniczego (por. utrwaloną w tym względzie judykaturę w postanowieniach Sądu Najwyższego z: 12 lutego 1999 r., II CKN 341/98, OSNC 1999 nr 6, poz. 123 lub 6 czerwca 2014 r., IV CSK 228/14, LEX nr 1498497).