

POSTANOWIENIE

Dnia 3 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko T. Spółce Akcyjnej z siedzibą w J. (dawniej Spółka Energetyczna J. S.A. z siedzibą w J.)

o zadośćuczynienie, odszkodowanie, zobowiązanie do przeproszenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 8 lutego 2018 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu części kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r., oddalił apelację J. D. od wyroku Sądu Okręgowego – Ośrodka Zamiejscowego w R. z dnia 29 grudnia 2016 r., mocą którego oddalono jego powództwo o zadośćuczynienie za krzywdę powstałą w wyniku mobbingu oraz o odszkodowanie za naruszenie w stosunku do niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W sprawie ustalono, że J. D. był zatrudniony w Spółce Energetycznej „J.” SA na podstawie umowy o pracę na stanowisku Głównego specjalisty ds. Strategii i Informatyki – Kierownika Działu NR. Od 2009 r., na mocy porozumień stron,

kilkukrotnie zmieniano jego warunki umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska.

W dniu 28 listopada 2011 r. powód skierował pismo do przewodniczącego Komisji do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, w którym przedstawił zarzuty stanowiące działania mobbingowe oraz wniósł o załączenie materiałów dowodowych, które były potrzebne do rzetelnego rozpoznania sprawy o nierówne traktowanie i dyskryminację jego osoby. W dniu 8 grudnia 2011 r. Komisja zakończyła postępowanie i uznała, że nie znalazła podstaw do uznania, że doszło wobec powoda do dyskryminacji lub mobbingu. Powód zapowiedział wystąpienie z odpowiednim powództwem do sądu.

W kolejnych miesiącach Spółka kilkukrotnie występowała wobec powoda z propozycją zmiany warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska. Przedstawiane powodowi wypowiedzenia zmieniające były negatywnie opiniowane przez reprezentującą go zakładową organizację związkową. Dopiero w dniu 30 marca 2012 r., zarząd NSZZ Pracowników Zakładów Spółki Energetycznej „J.” SA złożył oświadczenie, że nie sprzeciwia się zmianie warunków umowy o pracę w kształcie zaproponowanym przez pracodawcę.

Przedstawiona w trakcie postępowania opinia biegłego psychiatry i psychologa wykazała, że powód doznał rozstroju zdrowia, wykazuje zaburzenia adaptacyjne pozostające w związku z sytuacją i warunkami panującymi w miejscu pracy, w tym w odczuciu powoda z prowadzonym wobec niego postępowaniem degradacyjnym z dotychczasowego stanowiska pracy, szykanami, pracą na fikcyjnym stanowisku, działaniem Komisji Antymobbingowej, brakiem wsparcia ze strony związku zawodowego i współpracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do przyjęcia, że w stosunku do powoda wystąpił mobbing i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Proponowanie nowych stanowisk pracy wynikało zaś ze zmian organizacyjnych, bowiem w 2009 r. zarząd spółki rozpoczął proces restrukturyzacji (uchwała zarządu Spółki Nr [...] z dnia 24 marca 2009 r.). Nowa organizacja miała funkcjonować od 2010 r. i miała polegać na przesunięciu szeregu funkcji do powstałego centrum zarządzania. Zarząd Spółki uchwałą z dnia 27 października 2009 r. wprowadził nowy Regulamin Organizacyjny Spółki.

Sąd Apelacyjny w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, albowiem zostały one wyczerpująco i logicznie uzasadnione. Ponadto, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej subsumpcji przepisów prawnych w świetle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

W ocenie Sądu odwoławczego, w okolicznościach niniejszej sprawy działania i zachowania pracodawcy dotyczące powoda były obiektywnie związane ze zmianami organizacyjnymi w Spółce. Jednocześnie powód nie wykazał, aby zachowania pozwanej przybrały formę nękania lub zastraszania, a także, aby ich celem było jego poniżenie lub ośmieszenie, odizolowanie od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Tym samym brak jest podstaw do uznania, że powód był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy. Ponadto powód nie był w stanie wskazać, jaka była przyczyna, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (niedozwolone kryterium dyskryminacji), wskazując głównie w tym zakresie na brak awansowania oraz ograniczenie dostępu do szkoleń. Dyskryminacją zaś było, w ocenie powoda, zaproponowanie mu w styczniu 2012 r. stanowiska głównego specjalisty ds. przetargów lub kogeneracji, które nie było stanowiskiem kierowniczym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną do wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł powód, zaskarżając go w całości. W podstawach kasacyjnych wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 94³ § 2 i 3 k.p. oraz przepisów postępowania, to jest art. 227 k.p.c. i art. 233 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., a mianowicie występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania o charakter wyliczenia

przyczyn dyskryminacji, ujętego w art. 18^{3a} § 1 k.p., to jest, czy ma on charakter wyczerpujący (zamknięty), czy też otwarty. Wobec tego samego artykułu, według autora skargi kasacyjnej, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z 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 kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, ale brak jest podstaw do przyjęcia, że skarżący zdołał wykazać istnienie tej przesłanki. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie – wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego.

Warunków tych nie spełnia pytanie sformułowane przez skarżącego. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dyskryminacja ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika, w porównaniu z innymi pracownikami, różnicuje jego sytuację z przyczyny wyliczonej przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p. Zakazane kryteria różnicowania sytuacji pracowników tworzą katalog otwarty, za czym przemawia użycie w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. zwrotu „w szczególności”. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań pracodawcy zawiera z kolei art. 18^{3b} § 1 k.p.

Dyskryminacją (jako kwalifikowaną i szczególnie naganną postacią nierównego traktowania) jest zatem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników - poza tymi, które wyraźnie określa Kodeks pracy w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. - Sąd Najwyższy zalicza okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, LEX nr 465075), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, LEX nr 406847). Sąd Najwyższy dokonał ogólnego zdefiniowania kryteriów dyskryminacji innych niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., stwierdzając, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi przyczynami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774; z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696). Za niedozwolone kryteria różnicowania Sąd Najwyższy uznał na przykład obywatelstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, LEX nr 2171119) oraz rodzicielstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, LEX nr 2007791).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się - i jest to pogląd ugruntowany - że pracownik, który domaga się odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., powinien określić (podać) przypuszczalne (według jego oceny) kryterium nieusprawiedliwionego różnicowania jego sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami, aby jednoznacznie zmanifestować, że domaga się odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania w zatrudnieniu, a nie z innego tytułu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155; z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774). Uzupełniając można dodać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami.

Skuteczne powołanie przez skarżącego przesłanki objętej art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Tego zaś skarżący nie czyni, co finalnie obliguje do orzeczenia w art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.