

Sygn. akt I PK 326/16

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. R.
przeciwko Akademii [...] w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powoda J.R. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 22 czerwca 2015 r. w sprawie przeciwko Akademii [...] w K. o odszkodowanie.

J.R. domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 49.550,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwanego pracodawcę od dnia 1 października 1999 r. na stanowisku asystenta w wymiarze 9/10 etatu, a od 1 grudnia 2000 r. - na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania. Stosunek pracy między stronami został rozwiązany, za wypowiedzeniem przez pracodawcę 31 marca 2013 r., z uwagi na niezyskanie przez powoda w terminie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzeń,

że powód był traktowany przez stronę pozwaną w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę na takim samym stanowisku lub że przyczyną jego innego traktowania była postawa powoda, polegająca na tym, że nie bał się on zgłaszać dostrzeżonych nieprawidłowości. Sąd wywiódł, że wskazane przez powoda zachowania pracodawcy, nazwane przejawami dyskryminacji nie były naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego tylko ustalenie, że miało miejsce zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika z uwagi na konkretne, zakazane przez prawo kryterium różnicowania w zatrudnieniu, uzasadniać może potrzebę rozważenia zasadności roszczenia pracownika o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. Z zakazanym przez prawo pracy nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, czyli z dyskryminacją, mamy do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione. Jakkolwiek treść przepisu art. 18^{3a} § 1 k.p. sugeruje, że wymienione w tym przepisie przyczyny dyskryminacji nie stanowią zamkniętego katalogu, to z uwagi na art. 18^{3a} § 2 k.p. nie ulega wątpliwości, że zakazanym przez ustawę nierównym traktowaniem jest zróżnicowanie sytuacji pracowników z uwagi na cechy lub właściwości osobiste człowieka, które nie mają obiektywnie związku z wykonywaną pracą, a mają doniosłe znaczenie społeczne w takim zakresie, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Do przyjęcia, że w danym przypadku dochodzi do praktyk dyskryminujących pracownika konieczne jest więc potwierdzenie, że asumpt dla tego typu skutków stanowiła konkretna przyczyna zakazanego przez prawo różnicowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Sąd Okręgowy wskazał, że apelujący na poparcie odmiennego, od przyjętego przez Sąd Rejonowy stanowiska, przedstawił wyłącznie własną wersję interpretacji znaczenia wybranych przez siebie środków dowodowych.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 18^{3a} § 1-4 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na jej zasadność i występowanie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego niewymienionych w przepisach kodeksu pracy kryteriów różnicowania sytuacji pracowników, które stanowią naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Istotnym z punktu widzenia wykładni przepisów art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p. jest zdaniem skarżącego ustalenie, czy w sytuacji kiedy do różnicowania sytuacji pracowników zatrudnionych w tej samej jednostce organizacyjnej pracodawcy dochodzi z tej przyczyny, że jeden z pracowników nie będąc „lojalnym” względem współpracowników i przełożonych przedstawia osobom zajmującym najwyższe decyzyjne stanowiska u pracodawcy swoje zastrzeżenia co do funkcjonowania jednostki, w której jest zatrudniony, stanowić może zakazane kryterium dyskryminacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, powinno polegać na sformułowaniu tego zagadnienia (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11). Musi być to zagadnienie nowe i nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie sądowym (T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze*, wyd. V, red. T. Ereciński). Jeżeli zagadnienie prawne było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, skarżący powinien wykazać, że wystąpiły okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383).

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). 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941). Nie może mieć natomiast charakteru kazuistycznego i zawierać szeregu szczegółowych założeń determinujących odpowiedź, jak i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209).

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wykazał istnienia istotnego zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Wskazana przez niego wątpliwość zmierza do uzyskania odpowiedzi Sądu Najwyższego, czy w konkretnej, opisaney w nim sytuacji faktycznej, doszło do dyskryminacji pracownika, a zatem zmierza do uzyskania odpowiedzi, jak rozstrzygnąć jeden z zarzutów powoda zgłoszony w sprawie. Nie ma ono ogólnego i abstrakcyjnego charakteru, przez co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu.

Ponadto zauważyć należy, że art. 18^{3a} k.p. był przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Przepis ten wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów - związane z cechami lub właściwościami osobistymi oraz zatrudnieniem na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W doktrynie i orzecznictwie powszechnie wskazuje się, że katalog przyczyn dyskryminacyjnych ma charakter otwarty, ze względu na użyty przez ustawodawcę

zwrot "w szczególności". Przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji odnosi się jednakże tylko do pierwszej z tych grup. Zatem otwarty katalog tych kryteriów pozwala na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, LEX nr 1936723; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). Wskazany przez skarżącego "brak lojalności względem współpracowników i przełożonych i przedstawienie osobom zajmującym najwyższe decyzyjne stanowiska u pracodawcy swoich zastrzeżeń co do funkcjonowania jednostki" nie ma takiego charakteru.

Nie znajdując podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.