

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. G.
przeciwko Politechnice (...) w B.
o zapłatę tytułem wynagrodzenia za pracę oraz tytułem odszkodowania za
naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 13 października 2015 r., sygn. akt III APa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 października 2015 r., III APa (...) Sąd Apelacyjny w (...) co do części żądania umorzył postępowanie, a w pozostałym zakresie oddalił apelację powoda J.G. od wyroku Sądu Okręgowego w B. , V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 kwietnia 2015 r., V P (...) w sprawie z jego powództwa przeciwko Politechnice (...) w B. o wynagrodzenie za pracę i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku pełnomocnik powoda zarzuciła Sądowi Apelacyjnemu naruszenie:

1/ art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazywana przez powoda przyczyna dyskryminacji nie mieści się w katalogu przyczyn dyskryminacji w sytuacji, gdy katalog ten jest katalogiem otwartym,

2/ art. 18^{3d} § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię prowadzącą do oddalenia powództwa a polegająca na przyjęciu, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu,

3/ art. 30, art. 31, art. 32 i art. 73 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że zachowania pozwanej nie były związane z naruszeniem godności pracownika i nie stanowiły dyskryminacji powoda na tle innych pracowników,

4/ art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej oceny i należytego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazała pełnomocnik oczywistą zasadność skargi przejawiającą się w rażącym naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię a także art. 30, 31, 32 i 73 Konstytucji RP przez ich niezastosowanie. Zdaniem skarżącej katalog przyczyn dyskryminacji jest katalogiem otwartym (w porównaniu do regulacji prawa UE, gdzie przyczyny te wyliczone są enumeratywnie). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zatem zdaniem skarżącej niedyskryminowanie z jakiegokolwiek przyczyny i nie można zgodzić się z Sądem Apelacyjnym, że przyczyna dyskryminacji podana przez powoda (poglądy naukowe i „niepokorność” naukowa) nie mieści się w tym katalogu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania.

Jak przyjmuje się w judykaturze Sądu Najwyższego, oczywista zasadność skargi powinna dać się stwierdzić na pierwszy rzut oka bez zbytniego wgłębiania się w sprawę (por. np. postanowienie z dnia 2 sierpnia 2007 r., sygn. III UK 45/07, niepubl.). Innymi słowy oczywista zasadność skargi powinna polegać na takim naruszeniu norm prawnych, które nie budzi wątpliwości i możliwe jest do stwierdzenia przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie SN z dnia 27 lipca 2007 r., sygn. I PK 113/07).

Badanie tego rodzaju winno dać się przeprowadzić w niebudzącym wątpliwości stanie faktycznym sprawy. Z uwagi na treść art. 398³ § 3 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów przeprowadzonymi przez sąd II instancji. Dlatego też oczywista zasadność skargi musi wynikać z powyższych ustaleń. Nie można, jak słusznie uznaje Sąd Najwyższy, o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej wnioskować na podstawie zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. postanowienie SN z dnia 7 września 2012 r., V CSK 529/11).

Czyni to jednak skarżący w niniejszym postępowaniu. Przedmiotem żądania było odszkodowanie za dyskryminujące – zdaniem powoda – zróżnicowanie jego sytuacji w aspekcie wynagrodzenia za pracę, nagrody i stypendium habilitacyjnego. Jak jednak wynika z ustaleń Sądu II instancji nie ma mowy o takim zróżnicowaniu, które mogłoby podlegać ocenie z punktu widzenia dyskryminacji. Niewielkie różnice w wysokości wynagrodzenia nie są w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10) kwalifikowane jako dyskryminacyjne zróżnicowanie.

W tym świetle ocena, czy podane przez stronę powodową kryterium mogło stanowić przesłankę dyskryminacji nie ma żadnego znaczenia, albowiem nie zachodzi podstawowa przesłanka tej instytucji, a mianowicie samo zróżnicowanie. Niezależnie jednak od tego Sąd Najwyższy przypomina, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny, że katalog przyczyn dyskryminacji nie pozostaje w pełni otwarty na dowolne okoliczności. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, przyczyny różnicowania sytuacji prawnej pracownika mogą mieć źródło w sferze zawodowej oraz sferze osobistej. Tylko te ostatnie stanowią potencjalne, dodatkowe (względem wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p.) okoliczności, które mogą stanowić podstawę dyskryminacji. Zachowania, o których traktuje skarga kasacyjna, stanowią składnik sfery zawodowej, a zatem nie można mówić o dyskryminacji z uwagi na ich wystąpienie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

