

Sygn. akt II PK 101/13

POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. D.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w W.
o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 20 września 2013 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 19 listopada 2012 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód K. D. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 19 listopada 2012 r.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 112 k.p., przez jego niezastosowanie, podczas gdy przepis ten powinien znaleźć zastosowanie, bowiem powód znajdował się grupie pracowników spełniających kryteria do objęcia go szkoleniem na śmigłowce typu EC 135; art. 18^{3a} § 1 i § 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że wobec powoda nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy powód, jako jedyny pracownik znajdujący się w grupie pracowników spełniających kryteria do objęcia go szkoleniem na śmigłowce typu EC 135, nie został przeszkolony, a także polegające na uznaniu, że powód nie był nierówno traktowany ze względu na wiek, bowiem inni pracownicy w jego wieku zostali przeszkoleni oraz zatrudnienie na czas określony, podczas gdy inni pracownicy

zatrudnieni na czas określony zostali zakwalifikowani do szkoleń; art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że pominięcie powoda przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe było uzasadnione obiektywnym kryterium „nieprzewidywania dalszego zatrudnienia powoda po wycofaniu śmigłowca typu MI2+”, podczas gdy wskazane przyczyna nie stanowi obiektywnego kryterium, o którym mowa w art. 18^{3b} k.p., bowiem niezrealizowany zamiar rozwiązania stosunku pracy nie stanowi obiektywnego kryterium różnicowania pracowników i powinien być potraktowany jako kryterium niedozwolone oraz przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu polegające na uznaniu, że powód powinien wskazać przyczynę nierównego traktowania, podczas gdy powód powinien jedynie uprawdopodobnić fakt, że był traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy; art. 18^{3d} k.p., przez jego niezastosowanie, podczas gdy przepis ten powinien znaleźć zastosowanie bowiem względem powoda została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Skarżący zarzucił także naruszenie prawa procesowego: art. 328 § 2 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie - polegające na niewskazaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie nieustaleniu faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że „w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a także skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona”.

W uzasadnieniu skarżący sformułował pytanie: „Czy dopuszczalne jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników, ze względu na rzekomo podjęty, ale nie wyrażony w postaci złożonego wypowiedzenia, zamiar rozwiązania z nim stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas określony?”. Podniósł, że w skardze kasacyjnej „występuje również potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa - art. 18^{3b} § 1 k.p., bowiem orzecznictwo sądowe nie jest w sprawie jednolite”.

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.

Należy podkreślić, że w niniejszej sprawie nie stanowi problemu ciężar rozkładu dowodu. Skarżący bowiem wskazywał jako przyczynę dyskryminacji dwa niedozwolone kryteria: 1) wiek, 2) zatrudnienie na czas określony (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p.) oraz określał przejaw tej dyskryminacji polegający na pominięciu go przy typowaniu do udziału w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe. Okoliczności te zostały zbadane i ocenione przez Sąd w kontekście zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd więc nie oddalił powództwa z tej przyczyny, że powód nie wskazał: przyczyny nierównego traktowania oraz okoliczności uprawdopodobniających nierówne traktowanie, ale dlatego, że uznał, iż zastosowane przez pracodawcę kryterium było „obiektywnie uzasadnione”.

Dlatego też nie ma potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów i rozstrzygania, czy pracownik, który wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, ma obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku 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 związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Przedmiotem przedstawionego Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości może być tylko taka wątpliwość, której wyjaśnienie jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Innymi słowy, konieczne jest istnienie związku

przyczynowego między przedstawionym zagadnieniem prawnym a podjęciem decyzji co do istoty tej sprawy.

Natomiast pytanie: „Czy dopuszczalne jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników, ze względu na rzekomo podjęty, ale nie wyrażony w postaci złożonego wypowiedzenia, zamiar rozwiązania z nim stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas określony?” nie konstruuje abstrakcyjnego zagadnienia prawnego na tle art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. 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), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem 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. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Pytanie powoda dotyczy przepisu zawierającego klauzulę generalną odnoszącą się do „obiektywnych powodów” dyferencjacji pracowników. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie takich przepisów zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności, indywidualnie ocenianych i dlatego nie może służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że potrzeba wykładni przepisów prawnych jako przesłanki przyjęcia

skargi kasacyjnej do rozpoznania nie może być rozumiana jako dążenie do zastąpienia ogólnych klauzul (zwrotów niedookreślonych) przez opis sytuacji wyczerpujących te klauzule (postanowienia Sądu Najwyższego z 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 3-24, poz. 331; z 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNAPiUS 2004 nr 16, poz. 283; z 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733).

W istocie pytanie skarżącego odnoszące się do omawianej kwestii sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy Sąd drugiej instancji właściwie zastosował art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p., a rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 Nr 13, poz. 5). Co więcej, Sąd nie uznał, aby wskazywane przez stronę pozwaną kryterium typowania do szkolenia było kryterium pozornym, co sugeruje się w zadnym pytaniu (rzekomo podjęty zamiar). Skarżący postawił więc pytanie w oderwaniu od ustalonego w sprawie stanu faktycznego, nie pozostaje więc ono w związku ze sprawą.

Wbrew stanowisku skarżącego, nie można również przyjąć, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Oczywiście zasadność skargi musiałaby się wiązać z oczywistym naruszeniem prawa przez Sąd drugiej instancji. Oczywiście naruszenie prawa powinno być przy tym rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 Nr 18, poz. 437); oczywiście naruszenie prawa przez zaskarżony wyrok jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 Nr 11, poz. 286). Przedstawione przez skarżącego okoliczności nie stanowią podstawy do przyjęcia

oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, bowiem rozstrzygające znaczenie w sprawie ma ocena kryterium przyjętego przez pracodawcę przy typowaniu pracowników do szkolenia w kontekście art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p., tj. „obiektywnej przyczyny” dyferencjacji. Ocena ta zaś zależy od szczegółowej analizy okoliczności danego przypadku.

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c. należało postanowić jak w sentencji.

aw