

POSTANOWIENIE

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. S., J. Ś. przeciwko C. w W.
o odprawę pieniężną i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego
traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 12 listopada 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 grudnia 2012 r. skierowanym przeciwko C. w W. powódki M. S. i J. Ś. wniosły o zasądzenie od pozwanego odprawy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz odszkodowania z powodu nierównego traktowania w zatrudnieniu i rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 27 listopada 2014 r. przychylił się do powyższego żądania z tą modyfikacją, że odsetki ustawowe od sum dochodzonych tytułem odszkodowania z powodu nierównego traktowania zasądził od dnia 23 stycznia 2013 r. Sąd ustalił, że powódki zajmowały się przygotowywaniem publikacji Dzienników Ustaw i Monitorów Polskich. Jesienią 2011 r. pozwany uzyskał informację, iż Dziennik Ustaw i Monitor Polski będą wydawane wyłącznie w postaci elektronicznej. Wobec powyższego opracowano „Program dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na mocy porozumienia stron z C.”.

Program przewidywał, iż z dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron mógł skorzystać każdy z pracowników C. za zgodą dyrektora pozwanego. Pozwany odmówił powódkom pod koniec grudnia 2011 r. zgody na rozwiązanie umów o pracę w drodze porozumienia stron w ramach programu dobrowolnych odejść, jednakże kilka dni później wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódkami w drodze porozumienia stron w dacie 31 marca 2012 r., z jednoczesnym zwolnieniem powódek od obowiązku świadczenia pracy od stycznia do końca marca 2012 r. Od stycznia 2012 r. powódki rozpoczęły pracę w Rządowym Centrum Legislacji. Sąd pierwszej instancji uznał, iż doszło do dyskryminacji powódek, która polegała na odmowie wyrażenia zgody przez pozwanego pracodawcę na wzięcie udziału w programie dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy i w konsekwencji na niewypłaceniu powódkom odpraw przewidzianych w tym programie, pomimo przyznania i wypłacenia takich odpraw innym pracownikom, którzy złożyli wnioski o rozwiązanie stosunku pracy w ramach tego programu, a których sytuacja faktyczna i prawna była taka sama.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 12 listopada 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Nie podzielił ustaleń Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym nieprowadzenia przez pozwanego rozmów z Rządowym Centrum Legislacji na temat przejścia powódek do tego zakładu oraz braku wiedzy powódek o możliwości ich zatrudnienia w Rządowym Centrum Legislacji. W ocenie Sądu drugiej instancji, pracodawca udowodnił w toku procesu, że nie udzielając powódkom zgody na udział w programie dobrowolnych odejść kierował się obiektywnymi kryteriami, to jest zagwarantowanym zatrudnieniem w Rządowym Centrum Legislacji. Sąd Okręgowy uznał, że powódki nie były w takiej samej faktycznej sytuacji jak inni pracownicy ubiegający się o udział w programie dobrowolnych odejść.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów prawa materialnego: art. 18^{3a} § 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 3 k.p. w zw. z art. 11³ k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p. oraz na naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 386 § 1 k.p.c., art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c.

Skarżące uzasadniły przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego odpowiedzi na pytanie: Czy dyskryminacją jest działanie pracodawcy polegające na zakazaniu powódkom wzięcia udziału w „Programie dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na mocy porozumienia stron z C.”, z tej tylko przyczyny, iż pracodawca powziął informacje o tym, iż powódki mogą otrzymać zatrudnienie u innego pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło do pozbawienia skarżących prawa do skorzystania ze świadczeń finansowych objętych tym programem z tytułu rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą z przyczyn leżących po stronie pracodawcy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie dostarcza powodów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania

Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. 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).

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, sformułowane zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć 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).

Sformułowane przez skarżące pytanie nie jest zagadnieniem prawnym, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie ma ono ogólnego i abstrakcyjnego charakteru, przez co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu. W rzeczywistości pytanie zmierza do uzyskania odpowiedzi Sądu Najwyższego, czy w konkretnej, opisanej w nim sytuacji faktycznej, doszło do dyskryminacji pracowników, a zatem zmierza do uzyskania odpowiedzi, jak rozstrzygnąć jeden z zarzutów powódek zgłoszony w sprawie. Przedstawienie w skardze kasacyjnej jako „istotnego zagadnienia prawnego” problemu, który dotyczy sfery faktów, a nie wykładni prawa, nie może być podstawą przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 222/14, LEX nr 1998543).

Ponadto odpowiedź na wskazane zagadnienie prawne nie jest możliwa, gdyż „powzięcie informacji o możliwości otrzymania zatrudnienia u innego pracodawcy” nie stanowi przyczyny dyskryminacyjnych z art. 18^{3a} § 1 k.p. Zauważyć należy, że 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, LEX nr 1936723; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). Nadto niedozwolone przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą być kwalifikowane jako dyskryminujące jeżeli są zabronione przez prawo i wysoce naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, LEX nr 2171119).

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

I.n