

Sygn. akt II PK 117/15

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa D. B.
przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli w Warszawie
z udziałem O. w G.
odszkodowanie i zadośćuczynienie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 26 listopada 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej O.
od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 28 października 2014 r., sygn. akt III APa 7/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 października 2014 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie oddalił apelację O. w G. od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 15 października 2013 r., którym oddalono powództwo D. B. przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli w Warszawie o odszkodowanie za stosowanie dyskryminacji i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

W skardze kasacyjnej O. zarzuciło: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 94³ § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że kilka pojedynczych incydentów spowodowanych przez różne osoby na przestrzeni lat 2003-2007, nie stanowi o poddaniu powódki mobbingowi; 2) art. 94³ § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że zamieszczenie na

stronie internetowej BIP NIK w dniu 19 stycznia 2006 r. komunikatu rzecznika prasowego i utrzymywanie go przez okres powyżej 3 lat nie stanowi działania mobbingowego; 3) art. 94³ § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że działania i zachowania skierowane przeciwko powódce przez B. S. i J. W. nie miały na celu wyeliminowania powódki z zespołu współpracowników; 4) art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że wszystkie działania pracodawcy i przełożonych były właściwe oraz że nie jest dyskryminacją odmienne traktowanie powódki od innych pracowników; II. naruszenie prawa procesowego, a mianowicie: 1) art. 217 § 1 i 2 w związku z art. 227 k.p.c., przez oddalenie wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków; 2) art. 233 § 1 k.p.c., „przez przekroczenie granic sędziowskiej swobody ocen wytoczonych art. 233 § 1 k.p.c. i wkroczeniu w sferę ich dowolności”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, „ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie”.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono po pierwsze - występowaniem istotnego zagadnienia prawnego, czy i w jakim zakresie należy uwzględnić postanowienia zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 8 sierpnia 1995 r. (ze zmianami) w sprawie wynagradzania pracowników NIK, tzw. swoistych źródeł pracy, przy ocenie czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} i nast. k.p.) oraz po drugie - potrzebą wykładni wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów art. 18^{3b} § 1 k.p. w zakresie, w jakim przepis ten nakazuje uprawdopodobnić nierówne traktowanie przez pracodawcę, przez co pracodawca będzie musiał udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami i że dane działanie nie stanowiło dyskryminacji.

Powódka poparła skargę kasacyjną w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 398⁴ § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Uzasadnienie wniosku natomiast powinno nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Spełnienie wymagania z art. 398⁴ § 2 k.p.c. powinno zatem przybrać formę wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wskaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732). Z kolei odwołanie się do przesłanki potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości

lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Ponadto rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Skarżący nie zdołał wykazać występowania tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Formułując swoje wątpliwości skarżący czyni założenie, że każda nierówność w zatrudnieniu stanowi dyskryminację w rozumieniu art. 18^{3a} i nast. k.p. Tymczasem założenie to jest błędne. W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) - w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.) - oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. Nie stanowi zatem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeśli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników określonej w art. 11² k.p. (por. wyrok z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, s. 85 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). W rezultacie w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego

zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany 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.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18 i przywołane w nim orzeczenia).

Skarżący nie twierdzi, że przyczyną gorszego traktowania powódki przez pracodawcę były niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące jej osoby i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.