

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa [...] Związku Zawodowego w W. działającego
na rzecz pracownika J. B.

przeciwko Gminie W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 5 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego we W.

z dnia 28 października 2016 r., sygn. akt IX Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania
i nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego we W. z dnia 28 października 2016 r. oddalono apelację [...] Związku Zawodowego w W. działającego na rzecz pracownika J. B. i apelację strony pozwanej Gminy W. Obie apelacje zostały złożone od wyroku Sądu Rejonowego we W. z dnia 22 lipca 2016 r., mocą którego zasądzono od strony pozwanej Gminy W. na rzecz J. B. kwotę 4.049,66 zł brutto tytułem odszkodowania, dalej idące powództwo oddalono, a wyrokowi w pkt I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.383 zł brutto.

W sprawie ustalono, że J. B., był zatrudniony w Gimnazjum nr [...] we W., na stanowisku nauczyciela matematyki. Gmina W. z chwilą likwidacji Gimnazjum nr

[...] we W. z dniem 31 sierpnia 2015 r. stała się następcą prawnym zlikwidowanej szkoły.

Organizacja związkowa działająca na rzecz J. B., upatrywała przejawów jego dyskryminacji w pozbawieniu go dodatku motywacyjnego, ograniczenia indywidualnego nauczania, zmniejszeniu ilości godzin ponadwymiarowych, zastępstw doraźnych, nie udzielenia zwolnienia z pracy na szkolenie w dniu 10 czerwca 2011 r. Jako kryterium wskazała płeć oraz przynależność związkową, a także konflikt osobisty pomiędzy pracownikiem J. B. i dyrektorem szkoły – M. P..

W ocenie Sądu pierwszej instancji, okoliczności podnoszone przez stronę powodową nie zmieniają faktu, że J. B. był mniej dyspozycyjny niż pozostali nauczyciele z racji na prowadzoną działalność związkową, odbywanie aplikacji adwokackiej, pracę w innej szkole. Aktywności te na tyle absorbowały jego osobę, że w ocenie dyrekcji szkoły, łatwiej było powierzyć godziny nauczania innemu nauczycielowi, który poza nauczaniem w szkole, nie podejmował żadnej innej działalności, niż J. B.. Jedynie zarzuty strony powodowej dotyczące dyskryminacji płacowej w zakresie dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2010/2011 r., okazały się, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnione.

W latach 2010 i 2011 r. zaistniał konflikt między dyrektorem szkoły M. P., a nauczycielem J. B., pod adresem którego były kierowane pewne zarzuty odnośnie niewłaściwego zachowania wobec uczniów. J. B., działając jako przewodniczący [...] Związku Zawodowego w W., składał zaś do organów nadzoru, różnego rodzaju skargi na dyrektora M. P., wnioski oraz wystąpienia. W ocenie Sądu Rejonowego, te właśnie okoliczności, a więc konflikt pomiędzy M. P., a J. B., którego źródłem była jego działalność związkowa w połączeniu z zarzutami mu stawianymi, były tak naprawdę powodem nie przyznania J. B. dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2010/2011.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał wszechstronnej i logicznej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów. W wyniku tej oceny Sąd Rejonowy poczynił trafne ustalenia odnośnie stanu faktycznego, poparte argumentacją w postaci przepisów prawa, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął jako własne. W ocenie tego Sądu,

zasądzona kwota w całości pokryła szkodę poniesioną przez stronę powodową - stratę, jaką poniósł powód oraz korzyści, jakie mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Jeżeli chodzi o ograniczenie indywidualnego nauczania, ilości godzin ponadnormatywnych, zastępstw doraźnych, nie udzielenia zwolnienia z pracy na szkolenie, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można mówić, aby J. B. był w jakikolwiek sposób dyskryminowany ze względu na płeć czy przynależność związkową lub też indywidualną niechęć dyrektora szkoły do jego osoby.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego we W. w pkt I w całości, co do zakresu oddalającego jego apelację. Skargę oparto na podstawach naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 3 w zw. z § 1 k.p., art. 18^{3d} k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 378 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie wyroku we wskazanym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania są występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie: czy wykluczenie nauczyciela ze względu na płeć męską przez dyrektora szkoły publicznej z przydziału czynności nauczania indywidualnego ucznia płci żeńskiej (pochodzenia romskiego) stanowi dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na płeć (pochodzenie etniczne), o której mowa w art. 18^{3a} § 3 w zw. z § 1 k.p.? Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż argumentacja złożonego w tej kwestii wniosku nie przekonuje o występującym w sprawie istotnym zagadnieniu prawnym (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), ani o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Niewątpliwie wymogiem formalnym skargi (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymieniona powinność ma na celu uruchomienie instytucji „przedsądu”, czyli posiedzenia w gestii przyjęcia albo odmowy przyjęcia skargi

kasacyjnej. Zatem na tym etapie weryfikacji podlegają jedynie przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Nie chodzi też o formalne powołanie się na wybraną podstawę, lecz o jej jurydyczne uzasadnienie.

Przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzyganiu innych, podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Konieczne jest przytoczenie argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Skarżący powinien przy tym nie tylko wskazać przepis prawa (materialnego lub procesowego), którego dotyczy zagadnienie, ale także przedstawić pogłębioną argumentację prawną w celu wykazania, że zagadnienie jest istotne, a jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., II CSK 332/17, LEX nr 2415929). Przedstawionych wymogów wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia.

Innymi słowy, 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. 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, LEX nr 47592; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, LEX nr 102963; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, LEX nr 109679).

Odnosząc się do przedstawionych przez skarżącego pytań, kwalifikowanych w jego przekonaniu jako istotne zagadnienia prawne, należy podkreślić, że suponowane zagadnienie prawne zamyka się w treści art. 18^{3a} k.p.

Jednym z obszarów, w których dochodzi do naruszania zasady równego traktowania, jest zatrudnienie. Dotyczy to również dostępu do zatrudnienia. Niewątpliwie jednak nakaz równego traktowania w zatrudnieniu ustanowiony w przepisach kodeksu pracy nie może być bezpośrednią i wystarczającą podstawą prawną roszczeń dyskryminowanych pracowników.

W świetle art. 11³ k.p. niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na powyższe kryteria, przy czym równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza, w myśl art. 18^{3a} § 2 k.p., niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z wymienionych przyczyn. Natomiast zakaz dyskryminacji nie oznacza zakazu różnicowania w ogólności, a do podmiotu zatrudniającego należy ocena czy zestaw pewnych czynników determinujących podjęcie decyzji, np. o zatrudnieniu danej osoby czy też zaproponowaniu jej określonych warunków płacowych, nie ma charakteru dyskryminującego (por. M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, pod. red. Z. Górala, Warszawa 2017, LEX). Ryzyko, jakie ponosi w tym wypadku pracodawca, polega na tym, że sąd pracy, rozstrzygający spór dotyczący dyskryminacji, może stwierdzić, że zachowanie pracodawcy w danym stanie faktycznym nosiło znamiona dyskryminacji. Mając na uwadze realia niniejszej sprawy, należy przypomnieć, że pracodawca nie przyznając J. B. dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2010/2011 naruszył zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Z tego tytułu zostało mu przyznane odszkodowanie w wysokości 4.049,66 zł.

Jak wskazał Sąd Najwyższy dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 1112849). W doktrynie (zob. m.in. A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2004, s. 66 i n.; K. Rączka, komentarz do art. 18^{3b} [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 86) i orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15, LEX nr 2021222) przyczynę tę określa się jako tzw. kryterium prawnie zabronione (kryterium niedozwolone). Oznacza ono okoliczność, która co do zasady nie może stanowić podstawy podjęcia decyzji o odmowie nawiązania stosunku pracy czy o jego rozwiązaniu ani też czynnika determinującego warunki zatrudnienia, awansowania lub dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Takie okoliczności, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie oraz orientacja seksualna, są związane z osobą pracownika i w pewnym stopniu go określają. Wskazane przyczyny to w większości cechy osobowe pracownika (kandydata na pracownika). Tym samym wskazanie przez skarżącego, że do dyskryminacji jego osoby doszło również ze względu na płeć uczennicy i jej pochodzenie etniczne, nie może stanowić kryterium ocennego. Są to bowiem cechy określające inny podmiot niż pracownika i nie mogą przesądzać o naruszeniu lub nie zasady równego traktowania wobec pracownika. Innymi słowy, płeć stanowi jedno z kryteriów dyskryminacyjnych w zatrudnieniu związanych z cechami (właściwościami, przymiotami) osobowymi pracownika (kandydata do pracy). Podobnie jak inne kryteria dyskryminacyjne (nazwane i nienazwane) może ona być zarówno dozwolonym kryterium różnicowania (dyferencjacji), jak i niedozwolonym prawem kryterium różnicowania (dyskryminacji) w zatrudnieniu. Obok najczęściej występujących w praktyce kryteriów dyskryminacji związanych z cechami osobowymi pracownika oraz z jego wyborami życiowymi niezwiązanymi z wykonywaną pracą, takich jak płeć, można również wyodrębnić pozostałe kryteria dyskryminacji, w szczególności związane z różnicami w wykonywaniu pracy (jej rodzajem i charakterem, warunkami jej wykonywania, zakresem odpowiedzialności

itp.) oraz ze statusem pracodawcy (por. H. Szewczyk: Równość płci w zatrudnieniu, Warszawa 2017, LEX).

Cech osobowych pracownika nie stanowią natomiast zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Mają one charakter formalny i są, jak się wydaje, związane z istniejącym stosunkiem pracy. W konsekwencji nierówność w sytuacji prawnej pracowników niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 11³ i art. 18^{3a} i następnych k.p., nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dopiero bowiem w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników oraz że to zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. powołany wyżej wyrok z dnia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, LEX nr 523206, a także wyroki: z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 oraz z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189).

Natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy, Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że z ustaleń faktycznych wynika, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia w oparciu o kryterium płci, ponieważ pracownik otrzymywał takie samo wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywali pozostali pracownicy (nauczyciele). Elementem różnicującym zaś jego sytuację była przydzielana mniejsza liczba godzin indywidualnego nauczania. To natomiast było uzasadnione, co zostało wykazane w sprawie, brakiem całkowitej dyspozycyjności pracownika, spowodowanej prowadzoną działalnością związkową, odbywaniem aplikacji adwokackiej, pracą w innej szkole. Należy pamiętać, że

zakaz dyskryminacji nie oznacza zakazu różnicowania w ogólności, a do podmiotu zatrudniającego należy ocena czy zestaw pewnych czynników determinujących podjęcie decyzji, np. o zatrudnieniu danej osoby czy też zaproponowaniu jej określonych warunków płacowych, nie ma charakteru dyskryminującego.

Odnosnie do drugiej ze wskazanych przez skarżącego przesłanek, należy podkreślić, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiąże się z ewidentną i widoczną już na pierwszy rzut oka wadliwością zaskarżonego orzeczenia, której stwierdzenie nie wymaga prowadzenia bardziej złożonych rozumowań (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 r., IV CSK 601/17, LEX nr 2500416). Co więcej, przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia i do istnienia takiego związku między wytykanym uchybieniem, a wynikiem postępowania w sprawie powinien zmierzać skarżący. Zaskarżony przez powoda wyrok z całą pewnością nie jest dotknięty wadliwością o takich cechach, jak opisane wyżej. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd drugiej instancji ustosunkował się do podniesionych przez niego kwestii, stwierdzając, że spór toczył się między stroną pozwaną a związkiem zawodowym reprezentującym J. B., nie dotyczył zaś osoby wskazanej w powoływany przez apelującego w pkt IV uzasadnienia pozwu. Z tego powodu nie można przyjąć, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Trafność takiej oceny Sądu drugiej instancji nie dotyczy sfery regulowanej przez art. 378 § 1 k.p.c.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 102 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

