

POSTANOWIENIE

Dnia 12 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa L. B.

przeciwko Uniwersytetowi [...] w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu
z dnia 20 maja 2015 r., sygn. akt III APa 9/15,

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 1.350 zł (tysiąc
trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka L. B. domagała się od Uniwersytetu [...] w W. 120.000 zł tytułem odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił powództwo. Po przeprowadzeniu starannego i wielowątkowego postępowania dowodowego, doszedł do wniosku, że nie doszło do dyskryminacji powódki.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 20 maja 2015 r. oddalił apelację powódki. Podkreślił w uzasadnieniu rozstrzygnięcia, że powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, domagała się odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu (jako podstawę

prawną roszczenia wskazała art. 18^{3d} k.p.). Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Okręgowego. Przyjął, że powódka nie była dyskryminowana przez pracodawcę. Odnosząc się do zarzutów dotyczących mobbingu i roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tego tytułu, Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że zostało ono zgłoszone dopiero w apelacji. Zgodnie z art. 383 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu, ani występować z nowymi roszczeniami (niezależnie od tego spostrzeżenia, Sąd drugiej instancji uznał, że nie doszło do mobbingu – nie wskazywał na to zebrany materiał dowodowy).

Skargę kasacyjną wywiodła powódka. Wnosząc o jej przyjęcie do rozpoznania wskazała na:

- potrzebę wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 94³ k.p. w kontekście obciążenia pracodawcy ciężarem dowodu. W ocenie skarżącej ciężar ten w sprawie o mobbing powinien spoczywać na pracodawcy,

- zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania, czy w przypadku wskazania przez powódkę innej podstawy prawnej (niż pierwotnie wyrażona w pozwie) na etapie postępowania odwoławczego, sąd zobowiązany jest ją rozważyć i uwzględnić roszczenie. Powódka w zagadnieniu tym nawiązała do sytuacji procesowej zaistniałej w sprawie, gdy pierwotnie domagała się odszkodowania z tytułu dyskryminacji, a w apelacji manifestowała wystąpienie mobbingu. W jej ocenie roszczenia z art. 94³ k.p. i art. 18^{3d} k.p. mają charakter alternatywny, sugerowała też, że zachowanie pracodawcy wyczerpywało znamiona molestowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Analiza orzecznictwa prowadzi do wniosku, że na stronie nie spoczywa obowiązek wskazania podstawy prawnej roszczenia. Dotyczy to również sytuacji, gdy jest ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Za utrwalony należy uznać pogląd, że pracownik lub pracodawca w procesie sądowym ma wskazać podstawę faktyczną sprecyzowanego roszczenia. Ocena jego podstawy prawnej należy do sądu (*iura novit curia*). Jeżeli z powołanych w pozwie

okoliczności faktycznych wynika, że roszczenie jest uzasadnione w całości, bądź w części, to należy go w takim zakresie uwzględnić, chociażby powód nie wskazał podstawy prawnej albo przytoczona przez niego podstawa okazała się błędna. Rolą sądu jest rozważenie wszystkich możliwych podstaw prawnych mogących mieć zastosowanie w granicach zakreślonego żądania, przy uwzględnieniu wskazanego stanu faktycznego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, LEX nr 533082; z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; z dnia 6 czerwca 2007 r., II PK 318/06, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 344, z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Wezwanie strony do wskazania podstawy prawnej żądania ma jedynie skutek porządkowy, przy czym podanie przez nią określonego przepisu prawa materialnego, nie oznacza, że sąd jest zwolniony z obowiązku poszukiwania innych podstaw prawnych.

Przedstawione uwagi wyjaśniają, że zagadnienie prawne zgłoszone przez powódkę nie wymaga interwencji Sądu Najwyższego. Biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwagę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych.

W uzupełnieniu wypada dodać, że Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraźnie przesądził, że powódka nie została poddana mobbingowi. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że u podstaw zgłoszonego przez skarżącą zagadnienia prawnego leży zbieżne założenie. Oznacza to, że w sytuacji, gdy sąd rozważa i przesądza podniesione w apelacji

podstawy prawne roszczenia, bezprzedmiotowe jest wyjaśnienie, czy miał on obowiązek tak postąpić. Nie doszło zatem do ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Zakładając, że art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nawiązuje do art. 59 i art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2001 r. o Sądzie Najwyższym staje się jasne, że potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje wówczas, gdy dochodzi do rozbieżności w orzecznictwie. Problem podniesiony przez skarżącego nie spełnia tej cechy. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160, nie można wyprowadzić wniosku, że w przypadku roszczeń mobbingowych ciężar dowodu obciąża pracodawcę. Judykat ten dotyczy wyłącznie dyskryminacji. Natomiast stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961, ma charakter jednostkowy. Uważna lektura tego orzeczenia prowadzi zresztą do wniosku, że teza (w brzmieniu: w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego) nie koresponduje z uzasadnieniem rzeczonego postanowienia. Sąd Najwyższy w tym orzeczeniu nie wyraził stanowiska, że w przypadku mobbingu dochodzi do konwersji ciężaru dowodowego (analogicznie jak przy roszczeniach z tytułu dyskryminacji). Poza tym w licznych późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy jednoznacznie przesądzał, że na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że ziszczy się przesłanki mobbingu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 317; z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12, z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 276/11, LEX nr 1215147). Okazuje się zatem, że powołanie się przez powódkę na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest nieuzasadnione. Potrzeba wykładni przepisów przez Sąd Najwyższy ma bowiem miejsce jedynie wówczas, gdy budzą one wątpliwości lub wywołują

rozbieżności w orzecznictwie sądów. W omawianym przypadku właściwości te nie występują.

Kwestia rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji została również jednolicie określona w orzecznictwie. Przepis art.18^{3b} k.p. wzorowany jest na normach prawa unijnego. Aktualnie koresponduje z art. 19 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204 z dnia 26.07.2006 r.) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 303 z dnia 2.12.2000 r.). Z przepisów tych wynika zmiana rozkładu ciężaru dowodu przewidzianego w art.6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznacza to, że w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji pracownik zwolniony jest z obowiązku udowodnienia wystąpienia dyskryminacji. W tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 133). Analogiczne wnioski wynikają z analizy orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości w traktowaniu na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykladni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (aktualnie dyrektywa 2006/54/WE), należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało

miejsca. Podobnie orzeczono w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der Österreichischen Postsparkasse AG, ECR 2001, s. 4961, Lex Polonica nr 378553).

Na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto w zgodzie z regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.