

POSTANOWIENIE

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D.B.

przeciwko [...] Bibliotece Publicznej 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 30 listopada 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ś.

z dnia 6 czerwca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego,**
- 3. przyznaje od Skarbu Państwa - kasa Sądu Okręgowego w Ś.
- na rzecz adwokata S.K. kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia
pięć) zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług,
tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Ś. z dnia 6 czerwca 2016 r. oddalono apelację D.B. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 2 marca 2016 r., mocą którego oddalono jej powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W sprawie ustalono, że D.B. był zatrudniona w [...] Bibliotece Publicznej w

W., w okresie od dnia 4 czerwca 2007 r. do dnia 31 marca 2009 r., na stanowisku kustosza. W dniu 28 kwietnia 2008 r., dyrektor pozwanej skierował powódkę na badania psychiatryczne, uzasadniając to emocjonalnym, oderwanym od rzeczywistości zachowaniem powódki w pracy, powodującym konflikty i napięcia z pracodawcą i innymi pracownikami. W wyniku wydania zaświadczenia lekarskiego w dniu 17 grudnia 2008 r., stwierdzającego utratę przez powódkę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 marca 2009 r. W wyniku złożonego odwołania Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 12 października 2009 r., zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie, dzieląc tym samym pogląd o wadliwości oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Po 2009 r. powódka składała u pozwanej kilkakrotnie podanie o zatrudnienie. Żadne z nich nie zostało uwzględnione.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była osobą konfliktową, prezentowała również roszczeniową postawę wobec przełożonych i pracodawcy, kwestionowała polecenia przełożonych dotyczące wykonania obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji, dzieląc ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego uznał, że pozwana nie dopuściła się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak również nie doszło do wystąpienia postaci kwalifikowanej zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną złożyła powódka, zaskarżając orzeczenie Sądu Okręgowego w całości.

W skardze został zawarty wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania. Jako podstawę autorka skargi wskazała występowanie istotnego zagadnienia prawnego, to jest, czy zachowanie pracownika stanowiące swoista przyczynę podjęcia przez pracodawcę niedopuszczalnej inicjatywy skutkującej naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji, eliminuje możliwość powołania się pracownika na jego nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz dyskryminację. A nadto, czy działanie pracodawcy polegające na skierowaniu powódki na badania psychiatryczne jako sposób poszukiwania przyczyny konfliktów powstających wokół powódki, stanowi przejaw nierównego traktowania powódki względem pozostałych pracowników oraz jej dyskryminacji. Skarga w ocenie skarżącej jest również

oczywiście zasadna.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności, przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżąca ów obowiązek zrealizowała i powołała się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. Powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania samego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne. Skarżący powinien przedstawić również argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia

30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102).

Pytanie przedstawione przez skarżącą mieściłoby się w kategorii pytań do rozstrzygnięcia, ze względu na rozpoczynającą je partykułę „czy”. Pytanie do rozstrzygnięcia wyznacza dwie możliwe odpowiedzi, z których jedna jest równoważna ze zdaniem będącym częścią tego pytania, a druga stanowi zaprzeczenie tamtego zdania. Pytaniu przedstawionemu do rozstrzygnięcia towarzyszy więc alternatywa odpowiedzi, a rzeczą adresata pytania pozostaje dokonanie wyboru odpowiedzi (por. postanowienie składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., III CZP 25/04, OSNC 2005 nr 7-8, poz. 146). Jednakże wypełnienie obowiązku przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie zagadnienie prawne nie może być zastąpione przez ograniczenie się do sformułowania samych pytań, jak uczyniła to skarżąca (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2011 r., I PK 52/11, LEX nr 1212045; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 130/11, LEX nr 1215258; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 29 stycznia 2014 r., II UK 451/13, LEX nr 1486974).

Przede wszystkim skarżąca we wnioskach o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wskazała, które normy prawne pozostają ze sobą w kolizji. Tym samym, nie wskazując norm prawnych, na których zbudowane zostało istotne zagadnienie, nie ma podstawy do wyprowadzeniu wniosku o istnieniu zagadnienia prawnego.

Odnosząc się do sformułowanego we wniosku pytania, należy podkreślić, że w obrębie przedstawionego zagadnienia nie mieści się ocena zachowań pracownika, które leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Nie można bowiem pod pretekstem naruszenia prawa materialnego dążyć do podważenia dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych. Sformułowane przez skarżącą zagadnienia prawne zmierzają w istocie do podważenia suwerennej i niepoddającej się kontroli kasacyjnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2010 r., II PK 248/09, LEX nr 1663571). Skarżąca przedstawione zagadnienie

opiera na twierdzeniu oderwanym od podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd ten ustalił bowiem, że nie było nieuzasadnionego różnicowania sytuacji powódki zarówno w zakresie zmiany stanowiska (nie doszło bowiem ani do przesunięcia jej na niższe stanowisko, ani do zmniejszenia wynagrodzenia), jak i w zakresie dostępu do szkoleń. Tu bowiem pracodawca uwzględnił wniosek powódki i zawarł z nią umowę szkoleniową. Natomiast konfliktowa postawa powódki nie dawała podstaw, w ocenie Sądu odwoławczego, do jej awansowania. Pracodawca wykazał zaś, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w sposób należyty, tym samym nie znalazło poparcia jej żądanie awansu. W konsekwencji niedopuszczalne jest w oderwaniu od wiążących Sąd Najwyższy ustaleń zaskarżonego wyroku (por. art. 398¹³ § 2 k.p.c.) - dokonywanie przez skarżącą własnej oceny pracy, swoich kwalifikacji i wartości świadczonej przez siebie pracy.

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 kolei 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 ww. 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.

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). Zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, nie stanowią natomiast cech osobowych pracownika. Mają 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 różnicowanie 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, fakt skierowania powódki na badania lekarskie i otrzymanie zaświadczenia lekarskiego z dnia 17 grudnia 2008 r., orzekającego o jej niezdolności do pracy, nie może być oceniane w kontekście naruszenia zasady równego traktowania. Nieprawidłowość postępowania pracodawcy związana z rozwiązaniem stosunku pracy z tej przyczyny, była już przedmiotem osądu, którego wynikiem było przyznanie powódce odszkodowania z racji niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy jest zdania, że skarżąca, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, nie wskazała okoliczności, z których wynikałyby niedozwolone przyczyny powodujące różnicowanie w sposobie traktowania skarżącej w stosunku do pozostałych pracowników, spełniające przesłanki określone w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Mając powyższe na uwadze, skarżąca nie zdołała przekonać o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na jej oczywistą zasadność polega zaś na wykazaniu przez skarżącego kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, które ma charakter oczywisty, rażący, jest widoczne bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania oceny dowodów. Jest to więc stan rzeczy widoczny *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej.

Chodzi o wypadki, w których bez wątpliwości nastąpiły podnoszone w niej uchybienia lub gdy jest pewne, że miały one wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia albo też podniesione zarzuty oczywiście uzasadniają wniesioną skargę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2017 r., V CSK 667/16, LEX nr 2321904).

W ocenie Sądu Najwyższego, skarżąca nie wykazała oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w przedstawionym wyżej znaczeniu. Do takiego wniosku prowadzi analiza wymienionych we wniosku zarzutów naruszenia prawa w zestawieniu z treścią zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do wskazanego we wniosku zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego, trzeba zauważyć, że z art. 365 § 1 k.p.c. wynika, iż orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy. Niewątpliwie o prejudycjalnej naturze prawomocnego wyroku dla innego postępowania można bowiem mówić tylko w przypadku, gdy w postępowaniu tym występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością orzeczenia, a ponadto, gdy pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególny związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie toczącej się sprawy (zob. J. Rodziewicz, *Prejudycjalność w postępowaniu cywilnym*, Gdańsk 2000, s. 95). Na gruncie rozpoznawanej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, aby prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 20 października 2009 r. uchylający karę porządkową nałożoną na powódkę, miał charakter prejudycjalny.

W konsekwencji zarzuty naruszenia prawa procesowego, na których oparto wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i zarzuty naruszenia prawa materialnego, co do których Sąd Najwyższy wypowiedział się w pierwszej części uzasadnienia, nie przekonują co do twierdzenia o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym orzeczono w myśl art. 102 k.p.c., zaś o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącej w postępowaniu kasacyjnym z urzędu orzeczono na podstawie art. 29 ust. 1 ustawy z

dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1999) w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

as