

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. N.

przeciwko T. w W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji i z tytułu mobbingu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3037,50 zł (trzy tysiące trzydzieści siedem złotych i pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 12 kwietnia 2016 r. oddalono apelację A. N. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 11 grudnia 2014 r., zmieniając zaskarżony wyrok w pkt 3, w ten sposób, że w miejsce kwoty 9.625 zł zasądzono kwotę 6.925 zł i w miejsce kwoty 6.750 zł zasądzono kwotę 4.050 zł.

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, A. N. domagała się zasądzenia od T. w W. na jej rzecz kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za stosowanie wobec niej praktyk dyskryminujących i kwoty 7.500 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Jako kryteria dyskryminacji wskazała płeć i narodowość

(obcokrajowiec). Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego.

W sprawie ustalono, że A. N. od dnia 1 września 1996 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w T. w W., a od dnia 1 września 2002 r. – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 1 września 2003 r. A. N. została pierwszą solistką baletu. W przedmiotowej sprawie powódka dochodziła zasądzenia odszkodowania za dyskryminację polegającą w jej przekonaniu na braku awansowania w odpowiednim czasie, braku przyznania mieszkania z zasobów T., braku pomocy w odpowiednim kształtowaniu wizerunku scenicznego, braku wyznaczania do ról po powrocie do pracy po urlopie bezpłatnym, braku podwyższenia wynagrodzenia, braku zapewnienia dostępu do obuwia – puent, braku wykonania sesji zdjęciowej.

Sąd Apelacyjny przyjął, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych jak również przeprowadził prawidłową analizę prawną, tym samym powyższe ustalenia przyjął za własne. Sąd Apelacyjny odnosząc się do poszczególnych przejawów wskazanych przez powódkę jako dyskryminujące wskazał, że te same zdarzenia powoływane były przez nią w uzasadnieniu roszczeń wywodzonych z zachowań pracodawcy, które miały świadczyć o stosowanym wobec niej mobbingu. W ocenie Sądu odwoławczego, mimo uzupełnienia postępowania dowodowego, nie doszło do nierównego traktowania lub dyskryminowania w zatrudnieniu w porównaniu z osobami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach ze względu na którekolwiek przez nią wskazane kryterium. Również roszczenie powódki o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu nie zasługiwało na uwzględnienie ani co do zasady, ani co do wysokości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w części, tj. w pkt 1 w zakresie, w którym oddalona została apelacja powódki. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 i 3 k.p. oraz art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1-4 k.p. w zw. z art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 18^{3d} k.p.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania za

wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., zamykającą się w występujących w sprawie istotnych zagadnieniach prawnych, a mianowicie:

- czy wobec zasady równego traktowania w zatrudnieniu działanie pozwanego było uprawnione w sytuacji, gdy mimo braku oficjalnych i skonkretyzowanych zasad, kryteriów i regulaminu przyznawania lokali socjalnych dla pracowników, pracodawca przyznawał mieszkania służbowe według kryterium przydatności artystycznej danego pracownika w zespole, a także zależnie od jego płci i wzrostu, czy też takie zachowanie miało charakter dyskryminujący i naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu;

- czy kryterium „wyrazu artystycznego” i „osobowości scenicznej artysty” może być uznane jako kryterium dozwolone i obiektywne przy kształtowaniu warunków pracy i płacy w czasie zatrudnienia i awansowania, czy też narusza zasadę zakazu dyskryminacji;

- czy kryterium dyskryminujące (np. narodowość) rozpoznane łącznie z innym kryterium (np. płeć) w efekcie pozwala dojść do innych wniosków i ocen, niż w przypadku rozpoznawania każdego z nich osobno;

- czy wobec tego, że mobbing jest działaniem długotrwałym i rozciągniętym w czasie, pracownik może powoływać się na zdarzenia objęte zarzutem przedawnienia i wywodzić z tego skutki prawne, a nadto, czy można uzależnić początek biegu terminu przedawnienia pracownika będącego obcokrajowcem od początku uzyskania przez niego znajomości języka polskiego i świadomości w zakresie przepisów prawa obowiązujących w danym kraju oraz w jaki sposób tę znajomość udowodnić.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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.). 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 rozstrzygnięciu 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 skarżącą pytań, kwalifikowanych w jej przekonaniu jako istotne zagadnienia prawne, należy podkreślić, że w art. 11² i art. 11³ k.p. ustawodawca wymienia zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zasada równego traktowania (art. 11² k.p.) oraz niedyskryminacji w stosunkach pracy należy do katalogu podstawowych zasad prawa pracy. W judykaturze zwraca się uwagę, 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 przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, LEX nr 558198). Reguła równego traktowania pracowników ogranicza swobodę podmiotu zatrudniającego w dziedzinie kształtowania treści stosunku pracy. W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być bowiem równo traktowani m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu 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.

Przy czym zakres zastosowania zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków należy wiązać ze stosunkami pracy, w ramach których wykonywana jest praca stanowiąca punkt odniesienia dla dokonywanych porównań. Sąd Najwyższy uznał, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w

wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności (np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp.). Dotyczy to wszystkich rodzajów działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, LEX nr 75070). Na gruncie rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że sąd nie może ingerować w sposób prowadzenia działalności kulturalnej przez pracodawcę, ponieważ nie podlega ona jego ocenie. Natomiast przez sposób realizacji działalności należy rozumieć ustalone indywidualnie przez pracodawcę (wobec braku aktu wewnątrzzakładowego, np. regulaminu) sposobu przydzielania mieszkań pracowniczych. Z tego też względu przyjęte kryterium „przydatności artystycznej dla zespołu baletowego” nie poddaje się sądowej weryfikacji. Co więcej, należy pamiętać, że stosunek prawny związany z przyznaniem takiego mieszkania jest zawsze pochodny względem stosunku pracy, a przy braku wiążących w tej sferze regulacji, pracodawca podejmuje autonomiczną decyzję o wyborze strony umowy najmu lokalu.

W świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w dziedzinie awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu 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^{3b} § 1 pkt 2 k.p. jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwalifikuje się również różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn stanowiących kryteria prawnie zabronione, którego następstwem jest pominięcie pracownika przy awansowaniu. Chodzi zatem o przypadek, gdy osoba już zatrudniona u danego pracodawcy ubiega się o awans na stanowisko umiejscowione wyżej w strukturze danej organizacji, jednakże jej kandydatura nie jest uwzględniana z przyczyn, które nie mają znaczenia z obiektywnego punktu widzenia. Odmowa awansowania pracownika oznacza z reguły brak sposobności do negocjowania bardziej satysfakcjonujących warunków

zatrudnienia, w tym wynagrodzenia za pracę (zob. M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2017, LEX).

Niewątpliwie przyjęte u danego pracodawcy zasady awansowania pracowników powinny opierać się na kryteriach merytorycznych związanych z dotychczasowym przebiegiem pracy zawodowej, kompetencjami pracownika oraz jego kwalifikacjami, ale również z uwzględnieniem specyfiki wykonywanego zawodu, tu artysty. Z tego względu ocena poziomu wykonawstwa w zawodach artystycznych ma zawsze przeważająco subiektywny charakter, a stosowanie kryterium „wyrazu artystycznego”, czy „osobowości scenicznej” może stanowić autonomiczną kompetencję pracodawcy, będącą wyrazem jego artystycznych oczekiwań i wyobrażeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 342/99, LEX nr 46314). Należy podkreślić, że oba przedstawione przez skarżącą kryteria nie odnoszą się ani do kompetencji pracownika, ani do jego kwalifikacji.

Dalej, przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera nakaz równego traktowania bez względu na wymienione w nim potencjalne przyczyny dyskryminacji. Używa on określenia „w szczególności”, co otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na inne kryteria. Należy jednak zauważyć, że w dalszej części rozdziału IIa k.p., trzykrotnie używa się sformułowania „jednej lub kilku przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p.”. Oznacza to, że kryteria dyskryminujące mogą wystąpić łącznie. Jednocześnie należy podkreślić, że kryteria dyskryminacji są równoważne. Oznacza to, że przeciwdziałanie dyskryminacji z jednego powodu nie może prowadzić do niej z innego powodu. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść jedynie wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracownika wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2012 r., I PK 169/11, LEX nr 1216842).

Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego

artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Z ustalonych w sprawie faktów wynika, że wobec pracownicy nie stosowano mobbingu.

Natomiast z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez wiele miesięcy oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (tj. cecha uporczywości; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1221058).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji. O kosztach orzekł z mocy art. 98 § 1 k.p.c.