

POSTANOWIENIE

Dnia 14 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko Uniwersytetowi [...] w W.
z udziałem Stowarzyszenia [...] z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 14 lutego 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 29 czerwca 2015 r., sygn. akt III APa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 29 czerwca 2015 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 17 lipca 2014 r. oddalającego powództwo o zasądzenie kwoty 257 097,12 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do osoby transseksualnej na podstawie art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3c} oraz art. 18^{3d} k.p.

Wyrok Sądu Apelacyjnego powódka zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie: (-) art. 18^{3c} § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnej wykładni i przyjęciu, że świadczenia otrzymywane przez pracownika od pracodawcy za część zadań wykonywanych w ramach umowy cywilnoprawnej nie stanowią elementu wynagrodzenia w rozumieniu przepisów statuujących zakaz dyskryminacji; (-) art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 61 k.c. poprzez jego niewłaściwe

zastosowanie polegające na błędnej wykładni, że skarga pracownika na przypadki nierównego traktowania jest oświadczeniem woli, w związku z czym to na pracowniku wywodzącym roszczenia z tytułu dyskryminacji spoczywa obowiązek udowodnienia faktu, że skarga została skutecznie doręczona właściwej osobie w zakładzie pracy i tym samym pracownika obciąża ryzyko niedojścia oświadczenia do adresata.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, tj. (-) czy świadczenie otrzymywane przez pracownika za zadania wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą stanowi element wynagrodzenia w rozumieniu art. 18^{3c} § 2 k.p. w zw. z art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu UE; (-) czy skargę na naruszenie zasady równego traktowania składaną przez pracownika należy uznać za oświadczenie wiedzy, a jeśli tak, to czy na pracowniku ciąży obowiązek uprawdopodobnienia otrzymania skargi przez adresata, szczególnie w kontekście obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy?

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale przede wszystkim dla rozwoju prawa lub ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygania innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy 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. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934 oraz powołane tam orzeczenia).

Zagadnienia prawne sformułowane przez skarżącą nie spełniają powyższych wymagań. Uwzględniając ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku, w ocenie Sądu Najwyższego nie są to zagadnienia istotne, a nadto nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy.

Odnosnie pierwszego z ww. zagadnień, uwzględniając treść jak i umiejscowienie art. 18^{3c} § 2 k.p. (przepis ten znajduje się w Kodeksie pracy regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 1 k.p.), w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy dotyczącym zasady równego traktowania pracowników (osób ubiegających się o zatrudnienie pracownicze) w zatrudnieniu), rozstrzygnięcie kwestii potraktowania świadczeń z tytułu innego niż stosunek pracy stosunku prawnego jako elementu wynagrodzenia pracownika należnego od pracodawcy sprowadza się do zwykłej wykładni przepisów prawa. Wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 k.p., uwzględniając unijne pojęcie płacy w kontekście zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn (por. wyrok ETS z 9 lutego 1982 r. w sprawie Eileen Garland v British Rail Engineering Limited, C-12/81, ECR 1982, s. 00359, p. 5; wyrok ETS z 17 maja 1990 r. w sprawie Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, ECR 1999, s. I-01889, p. 12; wyrok ETS z 7 marca 1996 r. w sprawie Edith Freers and Hannelore Speckmann v Deutsche Bundespost, C- 278/93, ECR 1996, s. I-01165, p.17; wyrok ETS z 6 lutego 1996 r. w sprawie Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark, C-457/93, ECR 1996, s. I-02243, p.21), przysługuje pracownikowi jako stronie stosunku pracy, a nie z tytułu stosunku cywilnoprawnego, jaki łączy go z pracodawcą obok stosunku pracy. Kwestie naruszenia zasady równego traktowania w innych niż pracownicze stosunkach zatrudnienia regulują w prawie polskim odrębne przepisy – w tym ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

(jednolity tekst: Dz.U. 2016 r., poz. 1219), które jednak nie zostały powołane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Odnośnie drugiego zagadnienia, należy zauważyć, że zostało ono sformułowane w sytuacji, gdy Sąd pierwszej jak i drugiej instancji ocenił, że w tej sprawie powódka nie udowodniła, aby wysłane przez nią, drogą mailową, pismo do prorektor (traktowane przez powódkę jako sprzeciw od nałożonej kary nagany) zostało skutecznie doręczone adresatowi. Skarżąca to zagadnienie prawne wiąże z potrzebą wykładni art. 61 § 2 k.c. oraz art. 94 § 2b k.p. – przepisów, które nie regulują kwestii rozkładu ciężaru dowodu oraz przebiegu postępowania dowodowego. Skarżąca nie wyjaśnia przy tym, w jaki sposób odpowiedź na pytania: (-) czy skargę pracownika na naruszenie zasady równego traktowania należy traktować jako oświadczenie wiedzy; (-) czy na pracowniku ciąży dowód uprawdopodobnienia otrzymania skargi przez adresata – mogłaby wpłynąć na rozstrzygnięcie tej sprawy. Z powyższego wynika, że sformułowane we wniosku zagadnienie nie pozostaje w związku z tą sprawą.

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. Uwzględniając sytuację życiową i materialną skarżącej, na podstawie art. 102 w zw. z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c., odstąpiono od obciążania jej kosztami postępowania kasacyjnego.