

POSTANOWIENIE

Dnia 25 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. J.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Wałbrzychu
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 25 listopada 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy
z dnia 3 listopada 2014 r., sygn. akt VII Pa 113/14,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa
procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu wyrokiem z 29 lipca 2014 r. uwzględnił w części powództwo M. J. i zasądził mu 15 tys. zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Sąd Okręgowy w Świdnicy uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy i wyrokiem z 3 listopada 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego, oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami procesu. W konkursie na stanowisko inspektora nie wyłoniono kandydata. Powód nie spełniał wymogów dodatkowych w zakresie doświadczenia w pracy w administracji. Komisja rekrutacyjna nie rekomendowała powoda na wolne stanowisko. Kierowała się obiektywnymi kryteriami wskazanymi w ogłoszeniu o naborze. Na stanowisku nie została zatrudniona żadna osoba.

Odmowa nawiązania stosunku pracy z przyczyn niedyskryminujących nie wypełnia dyspozycji art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. Nie jest nierównym traktowaniem odmowa nawiązania stosunku pracy z osobą, która w ocenie pracodawcy nie spełnia jego oczekiwań w zakresie wypełniania obowiązków pracowniczych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Zaskarżony wyrok zapadł „wskutek oczywistego naruszenia prawa materialnego, stanowiącego podstawę kasacyjną, bowiem nawet dla laika jest oczywistym, że warunki konkursu na określone stanowiska bez wyraźnego zastrzeżenia, że kandydat na pracownika, w tym przypadku powód, musi wykazać się odpowiednim stażem pracy w administracji samorządowej, nie może rodzić dla niego negatywnych (konsekwencji) poprzez konstatację Sądu Okręgowego, iż powód nie spełnił wymogu pracy w administracji. Kwestionowana konstatacja Sądu Okręgowego skutkowałą niewłaściwym zastosowaniem przepisów art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowiącym naruszenie tego przepisu”.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadniczy mankament wynika z odwołania się w pierwszej kolejności „do naruszenia prawa, stanowiącego podstawę kasacyjną”. Nie jest to prawidłowe, gdyż na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych, lecz tylko wskazaną we wniosku podstawę przedsądu. Podstawy kasacyjne podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania. Stanowią odrębne od podstaw przedsądu elementy skargi (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz art. 398⁹ § 1 w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.), co oznacza, że nie zastępują podstaw przedsądu ani brakującego ich uzasadnienia. Odnosi się to również do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący

we wniosku powinien więc samodzielnie wskazać i wykazać takie naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest wadliwy i dlatego skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Wniosek tego nie czyni.

Skarżący odwołuje się do kryterium dyskryminacji, którego nie ma w przepisie wskazanym we wniosku, czyli w art. 18^{3a} § 1 k.p. Zakłada, że zakres kryteriów dyskryminacji nie jest zamknięty. Można się z tym zgodzić, ale gdy chodzi o dyskryminację, której przyczyną są kryteria związane z osobą, czyli takie jak wiek, rasa, płeć, narodowość, religia. W stosunku do takich cech katalog przyczyn dyskryminacji nie jest zamknięty (przepis używa zwrotu „w szczególności”), choć nie jest też dowolny (całkowicie otwarty). Takie też stanowisko utrwała się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zasadniczo nie akceptuje tezy, iż w art. 18^{3a} § 1 k.p. chodzi o jakiekolwiek (dowolne) kryterium dyskryminacji (wyroki z 2 października 2012 r., II PK 82/12 i z 14 maja 2014 r., II PK 208/13). Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania. Druga część przepisu art. 18^{3a} § 1 k.p. to już ściśle

określone kryteria dyskryminacji, czyli ze względu na rodzaj umowy o pracę lub wymiar czasu pracy.

Reasumując znaczenie ma nie jakiekolwiek kryterium dyskryminacji, nawet jeśli jako takie jest subiektywnie postrzegane i odczuwane, lecz określone w ustawie. Ujmując syntetycznie, przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. nie wymienia „odpowiedniego stażu w administracji samorządowej” jako kryterium dyskryminacji. Konsekwentnie nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia tego przepisu ani przepisu art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.; tym bardziej do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.