

Sygn. akt II PSK 134/21

POSTANOWIENIE

Dnia 9 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa I. A. M.
przeciwko N. w W.
o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 grudnia 2019 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację I. A. M. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 18 kwietnia 2019 r. w sprawie przeciwko N. w W. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Sąd Okręgowy za chybione uznał zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18³ § 1 k.p. oraz art. 18^{3a} § 1, § 2, a także § 5 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. Zauważył, że ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. W ocenie Sądu

Okręgowego materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazywał, że pracodawca nie dyskryminował powódki ani w zakresie jej wyboru na stanowisko głównego specjalisty w wieloosobowym samodzielny stanowisku ds. funduszy europejskich w Biurze Dyrektora Generalnego ani w procesie przyznawania nagród, czy podczas szkolenia. Uznał, że brak było również dowodów na to, by pracodawca w jakimkolwiek okresie izolował powódkę od innych pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zebrany w sprawie nie ujawnił działań lub zachowań względem powódki, które mogłyby wypełniać znamiona mobbingu, zatem zarzut naruszenia art. 94³ k.p również uznał za nieuzasadniony.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p., art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania: art. 232 zdanie 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 381 k.p.c., art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdyż jest ona oczywiście uzasadniona wobec naruszenia przez Sąd Okręgowy szeregu przepisów, zarówno prawa materialnego jak i przepisów postępowania, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Wskazała, że przepisy Kodeksu pracy wyraźnie wskazują, że pracownika obciąża jedynie obowiązek uprawdopodobnienia swoich twierdzeń, zaś pracodawca zobowiązany jest do udowodnienia, iż do dyskryminacji czy molestowania nie doszło. Mimo powyższego, sądy orzekające w analogicznych jak niniejsza sprawach, często mają istotny problem z ustaleniem, kiedy do uprawdopodobnienia doszło, czego skutkiem jest naruszenie przepisów prawa materialnego (w szczególności art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} §1 pkt. 2 k.p.), jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. W efekcie pracownik pokrzywdzony w stosunku pracy przez pracodawcę, który ma silniejszą pozycję i nierzadko wykorzystuje ją w sposób sprzeczny z prawem, naruszając podstawowe zasady prawa pracy, mimo uprawdopodobnienia swoich racji przed sądem, przegrywa, bowiem sąd nie dostrzegając różnicy pomiędzy uprawdopodobnieniem a udowodnieniem, oddala powództwo, przez co dochodzi do ponownego pokrzywdzenia pracownika, tym

razem przez sąd. Zdaniem skarżącej zgromadzony materiał dowodowy (choć niepełny, co również stanowi przedmiot zarzutów) jednoznacznie wskazuje, iż powódka uprawdopodobniła doświadczanie ze strony pozwanego dyskryminacji oraz molestowania w zatrudnieniu. Mimo tego, Sąd Okręgowy nie zastosował przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. Podniosła, że Sąd Okręgowy dokonując oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego skierowanych pod adresem wyroku Sądu Rejonowego, w ogóle nie odniósł się do zarzutu molestowania powódki przez pozwanego, tak jakby pominął istnienie tego przepisu w Kodeksie pracy, zaś analiza stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że działania pozwanego wyczerpywały najpełniej właśnie działania rozumiane jako molestowanie, zdefiniowane w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. Nadto jej zdaniem, Sąd Okręgowy błędnie sprowadza skutki dyskryminacji pracownika wyłącznie do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia, podczas gdy przepisy (art. 18^{3b} § 1 k.p.) wskazują na szereg innych - i jedynie przykładowych - możliwych skutków działań dyskryminacyjnych. Poza powyższym wskazała również, że Sąd Okręgowy wydał wyrok opierając się na nieaktualnym brzmieniu art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

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

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym

polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156). W przyczynie kasacyjnej określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie chodzi o wskazanie naruszenia prawa przez sąd *meriti*, choćby oczywistego, co dotyczy zwłaszcza uchybień w sferze prawa procesowego, lecz o to, aby wykazane uchybienia sądu skutkowały wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 157/11, LEX nr 1215115). W rozpoznawanej sprawie skarżąca nie wykazały istnienia tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 36/18, LEX nr 2508116; z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120). Wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” winien znaleźć się w uzasadnieniu wniosku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 127/17, LEX nr 2496323). O tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona, nie może decydować argumentacja zawarta w uzasadnieniu jej podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 r., II UK 277/17, LEX nr 2490632).

Rację ma skarżąca, że w sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu 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 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Rola art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik, jako powód, powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca, jako pozwany, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644). Z zaskarżonego wyroku nie wynika, by Sąd dokonał odmiennej interpretacji wskazanego przepisu. Przeciwnie, Sąd Okręgowy wskazał, że „w niniejszej sprawie zostało udowodnione przez stronę pozwaną, że tylko wyżej merytoryczne wskazane względy, a nie kryteria które można byłoby ocenić jako dyskryminacyjne, legły u podstaw podjęcia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy poprzez zaproponowanie jej stanowiska głównego specjalisty w nowej komórce organizacyjnej przeznaczonej do realizacji programów unijnych, w tym pozyskiwania dotacji” (s. 33 uzasadnienia), a także - „w ocenie Sądu Okręgowego powódka nie wskazała żadnych faktów, które uzasadniałyby twierdzenie, że pracodawca dokonując wyboru spośród swoich pracowników na nowopowstałe stanowisko kierował się dyskryminującymi kryteriami a nie kryteriami dozwolonymi w postaci wiedzy, kompetencji i doświadczenia, które są kryteriami obiektywnymi” (s. 34 uzasadnia). Twierdzenie, iż do oddalenia powództwa doszło z uwagi na

niedostrzeżenie przez Sąd różnicy pomiędzy uprawdopodobnieniem a udowodnieniem przez skarżącą swoich twierdzeń nie jest zatem zasadne.

Okoliczności wskazane przez skarżącą w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadzają się do kwestionowania ustaleń faktycznych i dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny dowodów. Świadczą o tym użyte sformułowania: „w niniejszej sprawie zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż powódka uprawdopodobniła doświadczenie ze strony pozwanego dyskryminacji oraz molestowania w zatrudnieniu. Mimo tego, Sąd Okręgowy nie zastosował przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.”. W świetle powyższego zauważyć należy, że skoro w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. Polemika skarżącego z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktyczny sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., III CSK 190/12, LEX nr 1324295).

Za niezrozumiały należy uznać zarzut, iż Sąd Okręgowy sprowadził skutki dyskryminacji pracownika wyłącznie do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia, „podczas gdy przepisy wskazują na szereg innych - i jedynie przykładowych - możliwych skutków działań dyskryminacyjnych”. Zauważyć bowiem należy, że sama skarżąca sformułowała pod adresem pozwanego zarzut niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia, którego dopatrywała się w nieprzyznaniu jej nagrody. Treść zarzutów miała więc niewątpliwy wpływ na treść kwestionowanego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy odniósł się jednak również do pozostałych wskazanych przez skarżącą okoliczności, stanowiących w jej ocenie przejaw dyskryminacji, jak wyproszenie ze szkolenia, czy izolowanie od reszty pracowników.

Wymyka się natomiast ocenie Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. oraz zarzut oparcia rozstrzygnięcia na nieaktualnym brzmieniu art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. Odnosząc się do pierwszego przepisu, w

uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca nie przedstawiła argumentacji wyjaśniającej, w czym ta oczywistość się wyraża. Wskazała tylko na nie odniesienie się przez Sąd Okręgowy do tego przepisu oraz podniosła, że „analiza stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że działania pozwanego wyczerpały najpełniej właśnie działania rozumiane jako molestowanie zdefiniowane w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.”. Tym niemniej nieprawidłowe są twierdzenia, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w rozstrzygnięciu do kwestii molestowania, na co wskazują fragmenty uzasadnienia wyroku: „w odniesieniu do wskazanych przez powódkę wiadomości e-mail wskazać należy, że ich treść wbrew twierdzeniom apelacji sama z siebie nie uzasadnia twierdzeń powódki o jej dyskryminacji oraz kierowaniu względem niej zachowań noszących znamiona molestowania i mobbingu” (s. 31 uzasadnienia), „w ocenie Sadu Okręgowego chybione są zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest [...] art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w zw. z [...]” (s. 36 uzasadnienia). Skarżąca nie sprecyzowała również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, dlaczego jej zdaniem Sąd Okręgowy oparł się na nieaktualnym brzmieniu art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. oraz nie wykazała, by okoliczność ta miała wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Dla porządku zauważyć należy, że ostatnia nowelizacja tych przepisów weszła w życie 7 września 2019 r., a zatem ponad rok po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 3 k.c. ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Należy zauważyć, że ramy czasowe obowiązywania i stosowania konkretnego przepisu są określone zgodnie z konstytucyjną zasadą, to jest ustawodawca wyznacza datę wejścia w życie i stosowania przepisu nie wcześniej niż po jego publikacji. W konsekwencji sąd stosuje przepis do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków powstających po tej dacie; wyjątkowo, jeśli taka jest wola ustawodawcy, skutki prawne zdarzeń zaistniałych pod rządem dawnego prawa określi na przyszłość według nowego przepisu (por. komentarz M. Pyziak - Szafnickiej do art. 3 k.c., LEX). Wyrażona w art. 3 k.c. zasada *lex retro non agit* nakazuje skutki zdarzeń prawnych oceniać na podstawie ustawy, która obowiązuje w czasie, gdy dane zdarzenie nastąpiło. Tym samym, według reguł prawa międzyczasowego co do stosowania prawa materialnego, do czynności prawnych i innych zdarzeń stosuje się prawo obowiązujące w chwili dokonania czynności lub powstania

zdarzeń prowadzących do określonych stosunków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., IV CSK 196/08, LEX nr 466004).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.