

POSTANOWIENIE

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa J. Z.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o zadośćuczynienie, odszkodowanie, rentę uzupełniającą i ustalenie
odpowiedzialności pozwanej wobec powoda na przyszłość,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 20 stycznia 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 16 kwietnia 2014 r., sygn. akt VII Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
odstępując od obciążania powoda zwrotem kosztów
postępowania na rzecz strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014 r., VII Pa (...), Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. oddalił apelację powoda J. Z. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w G. z dnia 26 lipca 2013 r., IV P (...), w sprawie przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o zadośćuczynienie, odszkodowanie, rentę uzupełniającą i ustalenie odpowiedzialności strony pozwanej wobec powoda na przyszłość. Ponadto Sąd Okręgowy zmienił orzeczenie Sądu pierwszej instancji o kosztach procesu w ten sposób, że zwolnił powoda z obowiązku uiszczania zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Jednocześnie Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami

zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W rozpoznawanej sprawie w pozwie wniesionym dnia 25 czerwca 2009 r. powód dochodził od strony pozwanej zapłaty następujących kwot: 1) 34.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, 2) 10.000 zł tytułem odszkodowania za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem oraz 3) 6.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia oddalającego apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo Sąd Okręgowy wywiódł, że polecenia służbowe wydawane powodowi przez pozwanego pracodawcę nie wyczerpywały ustawowych znamion mobbingu. Chociaż zdarzały się pojedyncze przypadki niewłaściwego traktowania powoda przez niektórych pracowników zatrudnionych u strony pozwanej, to jednak nie miały one charakteru uporczywego i długotrwałego nękania, zaś konfliktu pomiędzy niektórymi pracownikami nie można automatycznie utożsamiać z wystąpieniem mobbingu. Co się tyczy roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, to Sąd drugiej instancji wprawdzie uznał (inaczej niż Sąd Rejonowy), że powód był gorzej traktowany przez pracodawcę od innych pracowników pod względem dostępu do szkoleń, bo musiał pokryć z własnych środków koszty uczestnictwa w szkoleniach, ale nie można tego uznać za dyskryminację, bowiem powód nie wskazał kryterium dyskryminacji. Według Sądu Okręgowego, samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie rodzi po stronie pracodawcy odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach określonych w art. 18^{3d} k.p. i z tej przyczyny powodowi nie należy się dochodzone odszkodowanie. Ponadto, w sprawie nie zaistniały przesłanki do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w oparciu o przepis art. 415 k.c., bowiem powód nie wykazał wszystkich koniecznych przesłanek odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, chociaż to na nim spoczywał ciężar dowodzenia w tym zakresie. Dodatkowo Sąd Okręgowy wywiódł, że roszczenie odszkodowawcze z tytułu dyskryminacji uległo przedawnieniu przed datą złożenia pozwu (częściowo w 2007 r., a częściowo w 2009 r.), bowiem pozew został złożony po upływie 3 lat od daty wymagalności dochodzonych roszczeń.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której

zarzucił naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., art. 291 § 1 w związku z art. 18^{3d} k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p. oraz art. 291 § 1 w związku z art. 8 k.p. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania powód uzasadnił powołaniem się na potrzebę wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., „albowiem wynikające z tych przepisów obowiązki pracownika skutkujące przeniesieniem ciężaru dowodu na pracodawcę wywołują w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie istotne rozbieżności”. Zdaniem powoda „aktualnie występują dwie odmienne koncepcje rozumienia w/w przepisów, polegające na przyjęciu, że: 1. Pracownik musi wykazać dowodami, że miały miejsce zdarzenia świadczące o jego dyskryminacji (czyli gorszym traktowaniu w porównaniu z innymi pracownikami), a następnie pracodawca - celem skutecznej obrony przed zarzutem dyskryminacji - winien udowodnić, że kryterium różnicujące zastosowane wobec pracownika było oparte na obiektywnych, a nie zakazanych przesłankach (Y) albo 2. Pracownik musi wykazać dowodami, że miały miejsce zdarzenia świadczące o jego dyskryminacji (czyli gorszym traktowaniu w porównaniu z innymi pracownikami), a jednocześnie musi podać przyczynę tej dyskryminacji (Y). Dopiero zaś w przypadku spełnienia w/w wymogów pracodawca - celem skutecznej obrony przed zarzutem dyskryminacji - winien udowodnić, że kryterium różnicujące zastosowane wobec pracownika było oparte na obiektywnych, a nie zakazanych przesłankach”. Dla uzasadnienia tego twierdzenia skarżący przytoczył tezy kilku orzeczeń Sądu Najwyższego, w których - jego zdaniem - zaprezentowano różne koncepcje rozumienia powołanego przepisu. Według powoda, z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że „obowiązki pracownika prowadzące do przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę są aktualnie niejednoznaczne”. W tej kwestii celowe byłoby "podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały - zasady prawnej". Obecnie sądy powszechne wydają orzeczenia, opierając się albo na pierwszym, albo na drugim poglądzie, co powoduje niejedność orzecznictwa w sprawach o roszczenia z tytułu dyskryminacji. Według skarżącego, w celu zapewnienia stabilności orzecznictwa oraz pewności prawa niezbędne jest podjęcie stosownej uchwały, która będzie stanowiła dla sądów powszechnych „jednoznaczny drogowskaz wskazujący właściwy kierunek przy dokonywaniu wykładni przepisów dotyczących ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację”. Z kolei, „niepochylenie

się przez Sąd Najwyższy nad wskazaną kwestią skutkować będzie dalszą labilnością orzecznictwa sądów pracy oraz prowadzić do znacznego poczucia niesprawiedliwości w świadomości zarówno pracowników, jak i pracodawców - ponieważ rozstrzygnięcia sądów będą nadal uzależnione od poglądów składu orzekającego na omawianą kwestię, zaś strony pozostaną w niepewności co do swoich obowiązków procesowych". Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie, a także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Powód jest przekonany, że wniesiona przez niego skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na konieczność dokonania wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., która - jego zdaniem - nie jest jednolita zarówno w orzecznictwie sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego. Tego poglądu Sąd Najwyższy jednak nie podziela, wobec czego wskazana okoliczność nie jest argumentem przemawiającym za potrzebą rozpoznania skargi. Oceny tej nie zmienia podanie przez skarżącego przykładowych orzeczeń Sądu Najwyższego, których tezy mają świadczyć o istniejącej rozbieżności w zakresie wykładni powołanego przepisu prawa materialnego. Wynika to choćby z tego, że powód ograniczył się do przytoczenia samych tez, bez powołania się na treść tych orzeczeń (fragmenty ich uzasadnień). Tymczasem, poglądy sformułowane w tezach orzeczeń przywołanych w skardze,

dotyczą konkretnych spraw rozpoznawanych w postępowaniu kasacyjnym w granicach podstaw skarg i zostały wyrażone w odniesieniu do stanów faktycznych, które różniły się - a przynajmniej mogły się różnić - między sobą. Na podstawie lektury samych tez orzeczeń przywołanych przez skarżącego nie można zatem stwierdzić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego rzeczywiście zachodzi rozbieżność w zakresie wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., zwłaszcza że ma ona dotyczyć ciężaru dowodu, a więc kwestii, która musi być odniesiona do konkretnej sprawy i dokonanych w niej ustaleń faktycznych.

Należy również zwrócić uwagę, że sugerowany w skardze problem prawny (mający uzasadniać potrzebę rozpoznania skargi) w istocie dotyczy jedynie tej części skargi kasacyjnej, w której neguje się prawomocne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o oddaleniu roszczenia odszkodowawczego z tytułu nierównego traktowania powoda (o zapłatę kwoty 6.000 zł). Natomiast w odniesieniu do pozostałych roszczeń dochodzonych pozwem (z tytułu mobbingu) skarżący nie przedstawił jakichkolwiek okoliczności, które miałyby przemawiać za potrzebą przyjęcia skargi do rozpoznania.

Istotne jest również, że jednym z kilku przyczyn prawomocnego oddalenia powództwa (w całości) było ustalenie przez Sady orzekające (niekwestionowane przez powoda), że wszystkie roszczenia dochodzone pozwem uległy przedawnieniu, bowiem powód wystąpił z pozwem po upływie 3 lat od daty wymagalności poszczególnych roszczeń. Odnosi się to również do roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego dostępu do szkoleń. Tylko co do części tego roszczenia (wymagalnego w czerwcu 2006 r.) uległo ono nieznacznemu przedawnieniu. Wyłącznie w tym zakresie ma znaczenie powołanie się w skardze na zarzut naruszenia art. 8 k.p., który i tak co do zasady nie może być usprawiedliwioną podstawą kasacyjną. Skoro przesłanką oddalenia powództwa było uwzględnienie zarzutu przedawnienia roszczeń, to analiza przez Sąd Najwyższy sugerowanego przez powoda problemu związanego z wykładnią art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. i tak nie miałaby znaczenia dla wyniku sporu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243).

Ponadto, postawiony przez powoda problem prawny dotyczy zagadnienia

związanego z oceną rozkładu ciężaru dowodzenia w procesie cywilnym (a konkretnie w sprawie z zakresu prawa pracy o roszczenie pracownika wynikające z naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania). Niewątpliwie rozkład ciężaru dowodu pozostaje w ścisłej relacji z powinnością ustalenia przez sąd orzekający stanu faktycznego w konkretnej sprawie. Skoro zaś podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), to kwestie prawne odnoszące się do sposobu poczynienia ustaleń faktycznych (także co do zastosowania zasad rozkładu ciężaru dowodu), nie mogą stanowić okoliczności przemawiającej za potrzebą rozpoznania skargi kasacyjnej.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zgodnie z art. 102 k.p.c. postanowił odstąpić od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz strony pozwanej, kierując się identycznymi względami, jak Sąd Okręgowy przy nieobciążaniu powoda kosztami postępowania za instancję odwoławczą.