



Sygn. akt II PK 341/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. D.

przy udziale interwenientów ubocznych J. M., T. K. i organizacji pozarządowej
Polskiego Towarzystwa [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 5 marca 2015 r., sygn. akt V Pa .../14,

**oddala skargę kasacyjną, bez obciążania skarżącej kosztami
postępowania kasacyjnego strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 marca 2015 r. oddalił apelację powódki J. D. od wyroku Sądu Rejonowego w O. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 czerwca 2014 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko Państwowej Inspekcji Pracy -

Okręgowemu Inspektorowi Pracy w O. o odszkodowanie. W przedmiotowej sprawie powódka domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem odszkodowania za szkodę majątkową i niemajątkową wyrządzoną jej naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią, w tym molestowaniem seksualnym.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowym Inspektoracie Pracy w O. na podstawie umowy o pracę od 15 września 2004 r. Do 16 kwietnia 2007 r. pracowała na stanowisku specjalisty z wynagrodzeniem w kwocie 3.100 zł brutto. Kilkakrotnie zwracała się do Okręgowego Inspektora Pracy w O. o przyjęcie na aplikację inspektorską (pismami z 17 marca 2005 r., 18 sierpnia 2006 r.), ale nie otrzymywała wymaganej zgody. Wynikało to z aktualnych potrzeb inspekcji i chęci pozyskania osób z wykształceniem budowlanym, a powódka miała wykształcenie prawnicze.

Pismem z 21 marca 2007 r. powódka kolejny raz zwróciła się o przyjęcie na aplikację inspektorską do Głównego Inspektora Pracy w Warszawie, który zakwalifikował ją na 54 aplikację inspektorską, co było podstawą modyfikacji zajmowanego przez nią stanowiska ze specjalisty na kandydata na podinspektora pracy. W okresie aplikacji kandydaci na podinspektorów odbywają zajęcia teoretyczne w W., zgodnie ze sporządzonym w formie pisemnej programem szkolenia, a także zajęcia praktyczne w okręgu pod nadzorem opiekuna. Na opiekuna powódki Okręgowy Inspektor Pracy wyznaczył T.K., kierownika sekcji prawnej. Współpraca pomiędzy powódką a opiekunem nie układała się, co było podstawą wniosku T.K. o zwolnienie z tej funkcji. Niejednokrotnie interweniowała w tej sprawie także powódka, zarzucając opiekunowi nieprawidłowe sprawowanie tej funkcji. Z dniem 31 sierpnia 2007 r. T. K. został odwołany z funkcji opiekuna powódki, a od 1 września 2007 r. do pełnienia tej funkcji wyznaczono starszego inspektora pracy – H. R. Do października 2007 r. powódka brała udział w zajęciach praktycznych w okręgu, uczestniczyła w kontrolach, ale przerwała aplikację w związku z pobytem na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Od 4 stycznia 2010 r. powódka została włączona w cykl szkolenia na 61 aplikacji inspektorskiej, od momentu, w który program nauczania odpowiadał etapowi przerwy szkolenia.

Wynagrodzenie powódki w okresie odbywania aplikacji ustalał Główny Inspektor Pracy i było ono wyższe od wynagrodzeń innych aplikantów. W latach 2007 - 2008 pracownicy odbywający aplikację inspektorską nie zostali decyzją Głównego Inspektora Pracy objęci podwyżkami płac.

Pracownicy inspekcji pracy otrzymywali nagrody za efekty pracy, których wysokość była uzależniona od ustalonego decyzją Głównego Inspektora Pracy funduszu płac i były przyznawane wyróżniającym się pracownikom, którzy pozostawali w zatrudnieniu w dacie przyznawania tych nagród i pracowali co najmniej trzy miesiące. Wysokość tych nagród była zróżnicowana w zależności od oceny wyników pracy. W grudniu 2007 r. wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku kandydata otrzymały nagrody w wysokości 350 zł. Od 1 stycznia 2009 r. pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy podwyższono wynagrodzenie za pracę, jednak podwyżka ta nie obejmowała aplikantów 57, 58, 59 i 60 aplikacji inspektorskich. We wrześniu 2009 r. pracownikom przydzielano nagrody za efekty pracy w oparciu o wytyczne Głównego Inspektora Pracy, zgodnie z którymi, nagrody miały zostać przyznane wyróżniającym się pracownikom, pracującym na dzień 31 sierpnia 2009 r. co najmniej trzy miesiące. W sekcji ds. prawnych takich nagród nie otrzymali powódka oraz M. K.

W dniach od 6 do 11 października 2007 r. związek zawodowy zorganizował dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. oraz członków ich rodzin wycieczkę do krajów nadbałtyckich - Litwy, Łotwy, Estonii i Finlandii. Informacja o tej wycieczce była przekazana pocztą elektroniczną, a zapisy prowadziły organy związku zawodowego. Na wycieczkę zapisało się 30-40 osób, w tym powódka oraz ówczesny okręgowy inspektor pracy W. B. W dniach roboczych, podczas których odbywała się wycieczka, pracownicy biorący w niej udział, w tym powódka, przebywali na urlopie wypoczynkowym. Wycieczka była finansowana częściowo z funduszu świadczeń socjalnych, z pieniędzy związków zawodowych i z wpłat własnych pracowników. W drodze powrotnej autokarem do Polski w dniu 10 października 2007 r. uczestnicy wycieczki, w tym powódka, spożywali alkohol. Po przyjeździe do miejsca zakwaterowania, powódka została wyprowadzona z autokaru przez J. M., gdyż zataczała się i potrzebowała pomocy innej osoby w dostaniu się do hotelu. J. M. odprowadził ją do pokoju K. P. i W. B., gdzie położono

ją na łóżku K. P. Powódka nie była obecna na kolacji w hotelu, w której brali udział pozostali uczestnicy wycieczki. Po około 2 godzinach, J. M. zaprowadził powódkę do pokoju, który wspólnie zajmował z A. K., a następnie udał się do pokoju K. P. po bagaż powódki. Po powrocie zastał powódkę śpiącą w jego łóżku. Nie podjął próby przeprowadzenia powódki do jej pokoju, ale spał w łóżku obok niej. Powódka do swojego pokoju przeszła rano, skarżąc się na złe samopoczucie, dyskomfort, kłopoty żołądkowe. Podczas śniadania była posępna, osowiała i mało rozmowna. Powódka nie pamiętała przebiegu zdarzeń, które miały miejsce od opuszczeniu przez nią autobusu w dniu 10 października 2007 r. do godzin porannych w dniu następnym, gdy obudziła się w pokoju J. M.

Co do zarzucanych przez powódkę czynów, jakich w jej przekonaniu dopuścili się wobec niej pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. uczestnicy wycieczki było prowadzone karne postępowanie przygotowawcze, które zakończyło się prawomocnym umorzeniem. Następnie powódka wystąpiła w tej sprawie z subsydiarnym aktem oskarżenia, jednakże również to postępowanie karne zostało ostatecznie umorzone. Po opisanej wycieczce powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Od 19 października 2007 r. pozostawała pod opieką poradni zdrowia psychicznego w związku „ze znacznie nasilonymi zaburzeniami funkcjonowania psychosomatycznego i psychospołecznego, o cechach reakcji dezadaptacyjnej, uniemożliwiającej pełnienie podstawowych ról społecznych” i diagnozą zespołu „stresu pourazowego”.

W trakcie długotrwałej absencji chorobowej powódki pracodawca zwrócił się do ZUS-u o przeprowadzenie kontroli prawidłowości korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego, która wykazała, że w tym czasie powódka świadczyła pracę zarobkową. Stanowiło to podstawę do wydania przez organ rentowy decyzji o zwrocie nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Natomiast pozwany pracodawca pismem z 31 marca 2008 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę podjęcie przez powódkę działalności zarobkowej bez zgody Głównego Inspektora Pracy, co stanowiło naruszenia art. 48 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, a także prowadzenie takiej działalności podczas nieobecności w pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Po zaskarżeniu tej decyzji,

powódka wyrokiem sądu została przywrócona do pracy. Jej stosunek pracy został reaktywowany 6 lipca 2009 r. i trwał do 31 marca 2010 r., kiedy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika.

W dniu 5 czerwca 2007 r. strony zawarły umowę pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na cele mieszkaniowe w kwocie 10.000 zł z dwuletnim okresem spłaty. Zgodnie z ustaleniami umowy, niespłacona pożyczka wraz z odsetkami stawała się natychmiast wymagalna w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pożyczkobiorcy. Z uwagi na rozwiązanie w dniu 31 marca 2008 r. umowy o pracę w tym trybie, powódka została wezwana do natychmiastowego zwrotu udzielonej pożyczki. W dniu 31 maja 2008 r. powódka zwróciła się do zastępcy Głównego Inspektora Pracy o umorzenie części pożyczki z powodu ciężkiej sytuacji finansowej spowodowanej złym stanem zdrowia i niezdolnością do pracy. Wysokość niespłaconej pożyczki wynosiła 5.460 zł, spłacana była w ratach miesięcznych po 420 zł. Wniosek został załatwiony negatywnie z uwagi na niespełnienie przesłanek umorzenia (przepracowanie co najmniej 10 lat w Państwowej Inspekcji Pracy, spłaty co najmniej 50% pożyczki, udokumentowania spełnienia kryterium dochodowego). Także ponowna prośba powódki o umorzenie pozostałej spłaty pożyczki również została załatwiona odmownie z tych samych przyczyn. Powódka otrzymała też decyzję odmowną po wystąpieniu do komisji mieszkaniowej z prośbą o zawieszenie spłaty części pożyczki do czasu znalezienia przez nią zatrudnienia. Zaproponowano powódce zawarcie porozumienia odnośnie nowych zasad spłaty długu, których nie przyjęła. Pożyczkę spłaciła po reaktywowaniu stosunku pracy i umorzone zostały odsetki w wysokości 40,63 zł z tytułu wydłużenia okresu spłaty.

Pismem z 11 lutego 2010 r. powódka zwróciła się do Okręgowego Inspektora Pracy w O. o przyznanie jej zapomogi finansowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w związku z jej długotrwałym leczeniem. Komisja Okręgowa Związku Zawodowego Pracowników PIP w O. uchwałą z dnia 30 marca 2010 r., odmówiła przyznania zawnioskowanego świadczenia, argumentując, że powódka otrzymała wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz uzyskuje dochody. W konsekwencji Okręgowy Inspektor Pracy w O. odmówił przyznania jej zapomogi finansowej.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka świadczyła na podstawie umów zlecenia zawieranych z radą OPZZ województwa [...] usługi udzielania porad prawnych członkom zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ, opiniowania umów, pism i innych dokumentów oraz pomocy w sporządzaniu pism procesowych. Zgodnie z obowiązującym zarządzeniem nr 3/2009 Głównego Inspektora Pracy z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, zgodę na podjęcie zatrudnienia pracownikom okręgowego inspektoratu pracy udziela Okręgowy Inspektor Pracy, działający z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy. Pismem z dnia 30 listopada 2009 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego, nadinspektor pracy wniosek ten zaopiniował pozytywnie, ale ówczesny Okręgowy Inspektor Pracy wniosek zaopiniował negatywnie. Pismem z 30 grudnia 2009 r. Główny Inspektor Pracy odmówił powódce udzielenia zgody na podjęcie przez nią zajęcia zarobkowego udzielania porad prawnych na rzecz rady OPZZ województwa [...].

Sądy obu instancji uznały roszczenia powódki za nieuzasadnione. W ich ocenie, twierdzenia powódki, jakoby była dyskryminowana przez pozwanego nie znalazły potwierdzenia w treści materiału dowodowego, a oceny opisywanych zdarzeń przez powódkę nie były spójne. W pierwszej kolejności Sąd drugiej instancji ocenił, że nie znalazły dostatecznego potwierdzenia zarzuty dyskryminacji w zatrudnieniu przez pozbawianie powódki dostępu do aplikacji, a następnie przez nieodpowiedni patronat nad odbywaną przez nią aplikacją inspektorską. Decyzja o zakwalifikowaniu pracownika na aplikację inspektorską należy do Głównego Inspektora Pracy, natomiast umowy z kandydatami na podinspektorów są zawierane przez Okręgowych Inspektorów Pracy, którzy są powiadamiani o liczbie etatów przyznanych dla ich okręgów w danym roku. Brak zgody na odbycie przez powódkę aplikacji inspektorskiej przez Okręgowego Inspektora Pracy w O. w latach 2004 - 2007 wynikał z przyczyn obiektywnych - prowadzenia polityki naboru pod kątem aktualnych potrzeb kadrowych pracodawcy i utrzymującej się od lat największej liczbie wypadków w branży budowlanej, co uzasadniało pierwszeństwo przy wyborze na aplikację osób z wykształceniem budowlanym. Przerwanie przez powódkę cyklu szkolenia wiązało się bezpośrednio z chorobą powódki, a nie z

działaniami pracodawcy. Natomiast po przywróceniu do pracy powódka ponownie została włączona w cykl szkolenia od sesji, w której przerwała wcześniej program nauczania. Odnośnie do relacji powódki z przydzielonym jej podczas odbywania aplikacji opiekunem – T. K., poza twierdzeniami samej powódki, nie przedstawiono żadnych dowodów na opisywane przez powódkę próby molestowania seksualnego przez tego opiekuna podczas jednego z wyjazdów szkoleniowych w ramach aplikacji. Za niewykazane uznano także dalsze twierdzenia powódki, że zdarzenie to (próba molestowania) było przyczyną późniejszych problemów powódki z T. K. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że wprawdzie powódka kłóciła się z T. K. o sposób odbywanej aplikacji „w sposób bardzo niegrzeczny, wręcz krzyżując mówiła, że to ona będzie wyznaczała osoby, z którymi będzie jeździła na kontrole, nie dając mu dojść do głosu, a na koniec rozmowy stwierdziła, że to ona będzie decydować o przebiegu jej praktyki”. Do zmiany tego opiekuna doszło na wniosek obu stron.

W ocenie Sądu drugiej instancji nie mogły być uznane za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu również powoływane przez powódkę okoliczności z wycieczki pracowników pozwanego z października 2007 r. Powódka nie wykazała bowiem, że była to wycieczka zakładowa, tj. wycieczka oficjalnie organizowana i w całości finansowana przez pracodawcę. Przeciwnie wycieczka ta miała charakter wydarzenia prywatnego, niezwiązanego ze stosunkiem pracy, tym samym podniesiony przez powódkę zarzut dyskryminacji w zatrudnieniu nie był trafny, a ponadto żadne zarzuty podniesione przez powódkę w stosunku do uczestników tego wyjazdu pracownikami pozwanego nie zostały potwierdzenia na drodze prawnokarnej.

Powódka zarzucała ponadto, że od 2007 r. jako kandydat na podinspektora pracy była odmiennie traktowana od innych pracowników wykonujących tożsamą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Zarzut ten dotyczył nieobjęcia powódki podwyżką płac z 2007 r., którą zostali objęci pracownicy inspektoratu o dłuższym stażu, pomimo - że według powódki - wykonywali oni tego samego rodzaju obowiązki kontrolne. Tymczasem zgromadzony materiał dowodowy przeczy teom powódki. Po pierwsze w omawianym okresie pismem z 16 lipca 2007 r. Główny Inspektor Pracy poinformował Okręgowego Inspektora Pracy W. B., że podwyżką

zostają objęci pracownicy zatrudnieni na dzień 1 stycznia 2007 r. i nadal pracujący, z wyłączeniem pracowników 52, 53, 54 aplikacji inspektorskiej (powódka rozpoczęła 54 taką aplikację). Powódka zarzucała również, że w porównaniu z pozostałymi kandydatami na podinspektorów wykonywała „większe spektrum zadań” oraz była kandydatem „z naboru wewnętrznego”, zatem powinna była otrzymywać wynagrodzenie wyższe. Jednakże z przedłożonego przez pozwaną zestawienia wynagrodzeń kandydatów na podinspektorów za okres od 16 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2008 r. wynika, że spośród wszystkich kandydatów na podinspektorów zatrudnionych w tym okresie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O. powódka otrzymywała najwyższe wynagrodzenie brutto, obejmujące płacę zasadniczą, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny i dodatek służbowy.

Za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu Sąd drugiej instancji nie uznał również zainicjowania kontroli zwolnienia lekarskiego powódki udzielonego w okresie od października 2007 r. do marca 2008 r., w wyniku której organ rentowy zobowiązał ją do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Pracodawca powziął bowiem informację, że przebywająca na zwolnieniu lekarskim powódka udzielała porad prawnych członkom organizacji związkowych OPZZ województwa [...]. Skorzystał zatem legalnie ze swoich uprawnień jako płatnika składek i zainicjował kontrolę wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę.

Brak było podstaw do przyjęcia, że to z przyczyn dyskryminujących doszło do rozwiązania bez wypowiedzenia zatrudnienia powódki z dniem 31 marca 2008 r. z powodu podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy. Kwestia ta została rozstrzygnięta prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w O., który orzekł o przywróceniu powódki do pracy, uznając, że pojęcie „dodatkowego zatrudnienia” powinno być rozumiane jednolicie, jako zatrudnienie pracownicze, natomiast działalność doradcza powódki wykonywana była na podstawie umowy cywilnoprawnej, tym samym nie mogła być kwalifikowana jako niedozwolona, ani też objęta nakazem uzyskiwania zgody kierownika urzędu. Dokonanie przez pracodawcę określonej wykładni przepisów pragmatyk służbowych, nawet jeżeli przyjęta wykładnia została następnie sądownie skorygowana, nie może być uznana za dyskryminację powódki w zatrudnieniu.

Dyskryminacji powódki w zatrudnieniu nie stanowiło żądanie pozwanego zwrotu udzielonej powódce pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, skoro z treści umowy pożyczki literalnie wynikało, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pożyczkobiorcy niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna. Przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu nie była też odmowa przyznania jej zapomogi finansowej z ZFSS po przywróceniu do pracy. Warunkiem udzielenia takiej pomocy są kryteria socjalne, uzależniające jej udzielenie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Tego rodzaju kryteria stanowiły podłoże negatywnej opinii Komisji Okręgowej ZZPP Państwowej Inspekcji Pracy w O. ze względu na korzystanie powódki z dofinansowania wczasów pod gruszą w 2009 r., a jej także stosunkowo wysokie dochody w poprzednim okresie, które wykluczały warunek pozostawania jej w szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej.

Oparcie się w odpowiednich przepisach płacowych i ustalony brak bezprawności działania dotyczył także odmowy przyznania powódce nagrody po przywróceniu do pracy we wrześniu 2009 r. Obowiązujący w tym zakresie od marca 2008 r. regulamin wynagradzania stanowił, że nagrody przyznawane były pracownikom nie z tytułu samego pozostawania w zatrudnieniu, lecz za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej bądź uzyskane efekty pracy. W 2009 r. przez 8 miesięcy począwszy od stycznia do sierpnia powódka nie świadczyła na rzecz pozwanego pracy, a zatem z obiektywne efekty jej pracy i osiągnięcia za rok 2009 r. nie były porównywalne z pozostałymi pracownikami.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 32 ust. 1 i 2, art. 33 Konstytucji RP, w związku z art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), w związku z Konwencją ONZ z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71 zał.) oraz w związku z protokołem fakultatywnym do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet ONZ z dnia 6 października 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 248, poz. 2484) i w związku z Konwencją MOP Nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjętej w Genewie z dnia 25

czerwca 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218 zał.) przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że strona pozwana nie stosowała wobec powódki żadnych działań dyskryminujących ani odwetowych, nie naruszyła wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a tym samym, że powódka była równo traktowana przez pozwanego będącego nie tylko pracodawcą, ale równocześnie organem władzy publicznej, 2/ art. 18^{3b} § 1 pkt 1 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 32 ust. 1 i 2, art. 33, art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz w związku z art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie, mimo wskazania przez powódkę kryteriów dyskryminacji, a nadto uprawdopodobnienia zarówno dyskryminacji powódki i wielokrotnego naruszenia przez pozwanego wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oraz molestowania, molestowania seksualnego i działań odwetowych - ciężar dowodu spoczywał na powódce, a w konsekwencji przez bezpodstawne uznanie, że twierdzenia powódki o jej dyskryminowaniu przez pozwanego w opisywanych przez nią płaszczyznach, nie znalazły potwierdzenia w treści materiału dowodowego, 3/ art. 11³ w związku z art. 18^{3a} § 6 k.p. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wycieczka do krajów nadbałtyckich w październiku 2007 r. nie była wycieczką pracowniczą, ale miała ona charakter „wydarzenia prywatnego”, mimo że była to wycieczka integracyjna pracowników pozwanego, finansowana ze środków pracodawcy, tj. ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, co doprowadziło do błędnego uznania, że „nieformalny” charakter tej wycieczki, brak stosunków podległości - nadrzędności skutkowało tym, że roszczenia z tytułu zdarzeń na wycieczce pracowniczej, nie stanowiły dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć powódki, 4/ art. 11³ w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 7 oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że działania strony pozwanej, w szczególności rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, złożenie przez pozwanego wniosku do ZUS o przeprowadzenie kontroli zwolnienia lekarskiego, wezwanie powódki do natychmiastowej spłaty części pożyczki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, rozpowszechnianie przez pozwanego na temat powódki

upokarzających i nieprawdziwych informacji w mediach lokalnych i ogólnopolskich - po uprzednim skorzystaniu przez powódkę z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, tj. złożeniu przez nią zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia wobec niej przestępstw na wycieczce pracowników pozwanego i złożeniu przez nią skargi do Głównego Inspektora Pracy na niektórych pracowników pozwanego, w tym na kierownictwo - nie stanowiły zachowań odwetowych wobec powódki oraz przez uznanie, że „strona pozwana po reaktywowaniu przez powódkę zatrudnienia u pozwanego na mocy wyroków sądowych - nie wyrażając zgody na dodatkową pracę powódki w formie poradnictwa prawnego w radzie OPZZ województwa o., nie przyznając powódce świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych tzw. zapomogi zdrowotnej, nie przyznając powódce nagrody kwartalnej, pomimo wykonywania przez powódkę w okresie od 6 lipca do 31 grudnia 2009 r. obowiązków nie tylko kandydata na podinspektora pracy, ale równocześnie specjalisty ds. prawnych, kwestionowanie przez pozwaną w obecności pracowników pozwanego zasadności i zgodności z prawem wyroków sądowych, na mocy których powódka została przywrócona do pracy, doprowadzając przez pozwaną do konfrontacji powódki z pracownikiem J. M. - wbrew zaleceniom sądu wskazanymi w uzasadnieniu wyroku przywracającym powódkę do pracy - nie wskazują, że pozwana stosowała wobec powódki działania odwetowe oraz stworzyła wobec powódki wrogą, poniżającą i uwłaczającą atmosferę w miejscu pracy - co wyczerpuje znamiona molestowania z art. 18^{3a} § 5 pkt 2a k.p.”, 5/ art. 18^{3d} w związku z art. 11³ w związku z art. 18^{3a} w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r. przez błędną wykładnię, niezastosowanie i uznanie braku podstaw do stwierdzenia, że działania pozwanego wobec powódki stanowiły przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu, za które należy się odszkodowanie, pomimo wykazania przez powódkę, iż doznała szkody majątkowej i niemajątkowej wskutek wielokrotnego naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania zatrudnieniu.

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: 6/ art. 365 § 1 k.p.c. przez „niezastosowanie i

pominięcie prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w W. z 21 maja 2013 r. wydanego w sprawie o ochronę dóbr osobistych powódki, którego treścią oraz podstawą wydania Sąd Okręgowy w O. był związany, które to uchybienie skutkowało uznaniem roszczeń powódki za bezpodstawne, z uwagi na odmienną niż wynikająca z tegoż wyroku ocenę charakteru wycieczki pracowników pozwanego, jak również z uwagi na uznanie, że pozwany nie molestował powódki w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. rozpowszechniając na jej temat nieprawdziwe i zniesławiające informacje, naruszające jej dobra osobiste i nie stosował wobec niej zakazanych w art. 18^{3a} § 7 k.p. działań odwetowych po podjęciu przez powódkę działań przeciwstawiających się molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, tj. złożeniu przez nią zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia wobec niej czynów zabronionych na wycieczce pracowników pozwanego w październiku 2007 r. oraz skargi do Głównego Inspektora Pracy na pozwanego i niektórych współpracowników w związku z ich czynami na wycieczce”, 7/ art. 11 k.p.c. przez przyjęcie, że „podawane przez powódkę zarzuty molestowania seksualnego (względnie prób molestowania) przez współpracowników na wycieczce z października 2007 r. nie zostały udowodnione na drodze prawnokarnej, gdyż postępowanie karne przygotowawcze zostało prawomocnie umorzone, wbrew dyspozycji tego przepisu, z którego wynika, iż jedynie ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego za popełnienie przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym, a nadto pomimo faktu, że nigdy nie toczyło się postępowanie karne w sprawie molestowania seksualnego powódki na tej wycieczce”, 8/ art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 oraz 378 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w zasadzie bez głębszych rozważań w tej kwestii, w sytuacji gdy zarzuty apelacyjne obejmowały w istotnej części sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że te zarzuty apelacyjne tym samym nie zostały rozpoznane.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występujące w niej istotne zagadnienia prawne: „1/ czy dla przyjęcia ‘pracowniczego’ charakteru wycieczki organizowanej dla pracowników zakładu pracy koniecznym jest by była ona zorganizowana przez

pracodawcę oraz finansowana przez niego w całości?, 2/ czy wycieczka organizowana dla pracowników zakładu pracy i dofinansowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ma charakter 'pracowniczy', czy też charakter wydarzenia prywatnego nie związanego ze stosunkiem pracy?, 3/ czy zachowania współpracowników lub pracodawcy, wyczerpujące znamiona molestowania i molestowania seksualnego, tj. zachowania niepożądanego o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, aby można było uznać je za dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie, molestowanie seksualne w rozumieniu art. 18^{3a} § 1, § 5 pkt 2 i § 6 k.p. - muszą mieć miejsce tylko i wyłącznie w godzinach pracy, w miejscu świadczenia pracy i w związku z poleceniem pracodawcy, czy też wskazane zachowania współpracowników i pracodawcy mogą mieć miejsce również poza godzinami pracy, np. na wycieczce integracyjnej pracowników, dofinansowanej przez pracodawcę?, 4/ czy legalne działania pracodawcy, np. wniosek pracodawcy o przeprowadzenie kontroli zwolnienia lekarskiego pracownika lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia mogą jednocześnie stanowić działania dyskryminacyjne pracownika w zatrudnieniu, jeżeli powodują traktowanie tego pracownika w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż innych pracowników?".

Ponadto skarżąca wskazała na potrzebę wykładni definicji „molestowania” i „molestowania seksualnego” z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 oraz § 6 k.p., jak również wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych „w zakresie stosowania prawa w przypadku przesłanek, które muszą zostać spełnione, aby niepożądane zachowania uznać za molestowanie, molestowanie seksualne w zatrudnieniu oraz wyjaśnienia, czy aby niepożądane zachowania można było uznać za dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie, molestowanie seksualne w rozumieniu art. 18^{3a} § 1, § 5 pkt 2 i § 6 k.p. - muszą one mieć miejsce tylko i wyłącznie w godzinach pracy, w miejscu świadczenia pracy i w związku z poleceniem pracodawcy, czy też zachowania te mogą mieć miejsce również poza godzinami pracy np. na wycieczce integracyjnej pracowników, dofinansowanej przez pracodawcę”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, oraz o zasądzenie kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych w wysokości dwukrotności stawki minimalnej za obie instancje, w związku z charakterem sprawy, obszernością materiału dowodowego i nakładem pracy pełnomocnika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Chybiony okazał się zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. przez nie uwzględnienie powagi rzeczy osądzonej innym wyrokiem Sądu Apelacyjnego w W. z dnia 21 maja 2013 r., III APa .../12, wydanym w sprawie o ochronę dóbr osobistych powódki naruszonych przez pozwanego pracodawcę. Wprawdzie istotnie w uzasadnieniu wymienionego wyroku Sąd Apelacyjny uznał, że „wycieczka do krajów nadbałtyckich zorganizowana w październiku 2007 r. miała charakter pracowniczy” ze względu na udział w niej pracowników pozwanego i dofinansowanie tego wyjazdu „ze środków ZFŚS oraz funduszu związków zawodowych”, to taka zresztą oczywiście bezpodstawna, nietrafna i nieprawidłowa sygnalizacja pozostawała „w oderwaniu” od przedmiotu orzekania w sprawie o ochronę dóbr osobistych naruszonych nieprawdziwymi informacjami na temat powódki zamieszczonymi w miesięczniku „A.”, które „sugerowały jakoby powódka nie radziła sobie w pracy i miała nieodpowiedni stosunek do odbywanej przez nią aplikacji”, które nie odwoływały się do zdarzeń z wymienionego wyjazdu zagranicznego.

W konsekwencji w przedmiotowej sprawie nie było proceduralnych kontrowersji w zakresie prawidłowego i przekonującego uznania przez Sądy obu instancji, że za zdarzenia zaistniałe podczas prywatnej wycieczki zagranicznej nie odpowiadał pozwany pracodawca, który nie był organizatorem ani nie finansował

tego wyjazdu pracowników, którzy w tym celu korzystali z urlopów wypoczynkowych. Skoro uczestnicy tej odbytej poza miejscem, czasem pracy i pozapracowniczą podległością pracodawcy wycieczki nie pozostawali podczas tego rekreacyjnego wyjazdu jakimkolwiek władztwu pozwanego pracodawcy, przeto nie był on strażnikiem moralności swoich „urlopowanych” pracowników poza czasem i miejscem pracy, chyba że co innego wynikałoby ze szczególnych stosunków zatrudnienia, w których pracownicy zobowiązani są do przestrzegania zasad etyczno-moralnych również w obszarze zachowań prywatnych. O „pozapracowniczym” charakterze wycieczki do krajów nadbałtyckich, poza argumentami wskazanym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, świadczyło ponadto spożywanie przez uczestników tego wyjazdu alkoholu, które jest co do zasady zakazane w miejscu i czasie pracy pod rygorem surowych sankcji prawa pracy. Ujawnione okoliczności, a w szczególności brak więzi pracowniczej i pracowniczej podległości służbowej pracodawcy podczas prywatnej wycieczki zagranicznej, oznaczały, że pozwany pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za poakoholowy stres i rozstrój zdrowia skarżącej pracownicy wywołany nadużyciem alkoholu oraz utratą przez nią przytomności psychicznej i fizycznej, podczas której mogło dojść do „pozapracowniczego” molestowania seksualnego tej poszkodowanej uczestniczki przez innego uczestnika takiego wyjazdu, już dlatego, że w czasie i miejscu potencjalnego molestowania seksualnego jego uczestnicy nie byli podległymi pracownikami pozwanego pracodawcy. Pracodawca nie jest strażnikiem moralności swoich pracowników, jeżeli nie pozostają oni w pracowniczej podległości służbowej poza czasem i miejscem pracy, co w szczególności oznacza, że pracodawca nie jest uprawniony ani zobowiązany do przeciwdziałania potencjalnemu „pozapracowniczemu” molestowaniu seksualnemu poza czasem pracy i poza normatywnym obszarem oddziaływania stosunku zatrudnienia. Konkretnie rzecz ujmując, skarżąca pracownica, która doprowadziła się lub została doprowadzona do stanu psychicznej i fizycznej nieprzytomności wskutek nadużycia alkoholu podczas prywatnej wycieczki zagranicznej, nie może oczekiwać od pracodawcy, który nie miał żadnego wpływu na etyczno-moralne zachowania uczestników niepracowniczego (prywatnego) wyjazdu, choćby byli pracownikami na urloпах wypoczynkowych, spełnienia jakichkolwiek roszczeń za

poalkoholowy stres i rozstrój zdrowia wywołany potencjalnym molestowaniem seksualnym ze strony innego uczestnika wycieczki zagranicznej.

Wobec braku jakichkolwiek podstaw prawnych odpowiedzialności pracodawcy za potencjalne „niepracownicze” molestowanie seksualne zbędne były wyjaśnienia rozkładu ciężaru dowodów pomiędzy uczestnikami pozapracowniczej wycieczki oraz „prób” molestowania seksualnego skarżącej, za które można było uznać już wspólny sen z nietrzeźwą i nieprzytomną kobietą w jednym łóżku z innym mężczyzną, który co najmniej „honorowo” powinien umieścić nieprzytomną skarżącą w jej pokoju hotelowym. Równocześnie jednak takie „niepracownicze” zachowania lub zaniechania bez wątpienia pozostawały poza sferą normatywnego oddziaływania regulacji prawa pracy i nie podlegały jego sankcjom, ani w żadnym razie nie uzasadniały obarczenia odpowiedzialnością za potencjalne „pozapracownicze” molestowanie seksualne skarżącej pracodawcy, który nie miał żadnego wpływu na tego typu zachowania, do których miało dość podczas prywatnej wycieczki odbytej podczas urlopów wypoczynkowych przez pracowników pozwanego, a zatem poza czasem i miejscem pracy w niezwiązanych ze stosunkami pracy okolicznościach przedmiotowej sprawy. Oznacza to, że pracodawca nie jest strażnikiem moralności swoich pracowników poza czasem i miejscem pracy, w tym podczas prywatnego wyjazdu pracowników na wycieczkę zagraniczną, przeto z powodu zerwania związku czasowo-miejscowo-przyczynowego z zatrudnieniem nie odpowiada za potencjalne molestowanie seksualne uczestniczki takiego wyjazdu przez innego uczestnika tej prywatnej imprezy.

Natomiast miarodajnie ustalone legalne działania pozwanego pracodawcy podjęte w celu sprawdzenia (kontroli) zakazanego wykonywania pracy podczas zwolnienia lekarskiego skarżącej, które doprowadziły do jej natychmiastowego zwolnienia z pracy, choćby następnie została ona przywrócona do pracy ze względu na niewystarczająco istotną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, nie stanowiły dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.), nawet gdy pozwany pracodawca wcześniej nie stosował tego typu kontroli legalności wykorzystywania lekarskich zwolnień od pracy w stosunku do innych niezdolnych do pracy pracowników już dlatego, że legalne działania pracodawcy, a zwłaszcza te, które

potwierdziły naruszenie zasad wykorzystywania lekarskich czasowych zwolnień od pracy w innym celu niż odzyskanie zdolności do pracy nie mogą być równocześnie uznane za dyskryminujące skarżącą pracownicę, która według miarodajnych ustaleń wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem.

Taka sama kasacyjna ocena dotyczyła braku podstaw faktycznych i prawnych innych kontestowanych działań pozwanego pracodawcy, które zostały uznane przez Sądy obu instancji za legalne i niedyskryminujące skarżącą na gruncie wskazanego porządku prawnego. Wyłącznie polemiczne i chybione zarzuty do miarodajnych ustaleń faktycznych, które zostały poddane wyczerpującej i przekonującej sędziowskiej ocenie w obszernym uzasadnieniu kontestowanego wyroku nie wymagały powtarzania argumentacji sądów obu instancji także dlatego, że zarzuty te nie poddawały się lub usuwały się spod weryfikacji kasacyjnej na gruncie dyspozycji art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Jedynie dla porządku można sygnalizować, że potencjalnie uzasadnione zarzuty odwetowego rozpowszechniania przez pracodawcę „nieprawdziwych i zniekształcających informacji w mediach lokalnych i ogólnopolskich, naruszających jej dobra osobiste”, które byłyby podjęte na podłożu lub w związku z choćby niepracowniczym molestowaniem seksualnym skarżącej podczas prywatnej wycieczki zagranicznej, nie zostały objęte przedmiotem zaskarżenia ze względu na brak kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 94³ k.p. (potencjalnego stosowania mobbingu wobec skarżącej przez innych pracowników ani nieprzeciwdziałania takiemu zjawisku przez pozwanego pracodawcę) ani wystarczająco uzasadnione, przeto w tym w istocie rzeczy niezaskarżonym zakresie nie mogły być poddane osądowi kasacyjnemu. Sąd Najwyższy nie ma bowiem obowiązku domyślania się, wyręczania lub pouczenia skarżącej lub jej profesjonalnego pełnomocnika procesowego z podnoszenia i należytego wykazywania, że wskutek potencjalnie publicznego rozpowszechniania odwetowych informacji o kulisach pozapracowniczego molestowania skarżącej mogło dojść do jej „następczego” poniżania, ośmieszania, zastraszania, upokarzania lub izolowania przez pozwanego pracodawcę lub jego pracowników, którzy z tej przyczyny mieli odmawiać współpracy lub zachowywać „dystans” wobec skarżącej podczas jej dalszego zatrudnienia (art. 94³ k.p.), zwłaszcza po prawomocnym przywróceniu do

pracy. Tylko zatem udowodnione upublicznienie przez pracodawcę okoliczności prywatnego konfliktu na podłożu molestowania seksualnego skarżącej podczas wycieczki zagranicznej, które umożliwiałyby publiczną identyfikację poszkodowanej pracownicy i stwarzało wobec niej wrogą oraz poniżającą atmosferę współpracy ze strony innych pracowników, mogłoby stanowić przejaw niedopuszczalnej eskalacji dyskryminujących zachowań pracodawcy wobec „pozapracowniczo” molestowanej pracownicy i pozostawać w adekwatnym związku przyczynowo-skutkowym z rozstrojem zdrowia i jej długotrwałą niezdolnością do pracy, co wymagałoby zasądzenia adekwatnej, proporcjonalnej, skutecznej i odstraszającej rekompensaty finansowej za tego typu „odwetową” dyskryminację w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.). Równocześnie jednak w skardze kasacyjnej zabrakło adekwatnych podstaw tego kasacyjnego zakresu i przedmiotu zaskarżenia oraz należytego uzasadnienia zarzutów z tego potencjalnie już pracowniczego potencjalnego mobbingowania skarżącej po jej przywróceniu do pracy, co wykluczało kasacyjną weryfikację tego nieobjętego wyraźnym zakresem zaskarżenia kontestowanego wyroku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., bez obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 98 k.p.c.).

kc