



Sygn. akt III PK 50/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D.W.

przeciwko „N.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 13 grudnia 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 r., sygn. akt IV P [...], Sąd Rejonowy w L.
zasądził od strony pozwanej „N.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na

rzecz powódki D.W. kwotę 50.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz orzekł o kosztach procesu.

W uzasadnieniu Sąd podniósł, iż powódka D.W. oparła swoje roszczenie w zakresie odszkodowania za dyskryminację na treści art. 18^{3a} § 1-3 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3c} § 1 k.p.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie Sądu doszło po stronie pozwanej „N.” Sp. z o.o. w W. do zachowań dyskryminujących powódkę w ramach stosunku pracy, ze względu na korzystanie powódki z uprawnień gwarantowanych w kodeksie pracy z uwagi na macierzyństwo.

Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego złożyła wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz zaświadczenie lekarskie o karmieniu piersią. Powódka wykorzystywała tym samym swoje ustawowe uprawnienia związane z macierzyństwem. W związku z powyższym pracodawca, zgodnie z ustawowymi uregulowaniami, powinien umożliwić jej powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku z gwarancją dotychczasowego wynagrodzenia we wszystkich składnikach tego wynagrodzenia, a nadto umożliwić jej korzystanie z uprawnień, jakie daje jej ustawa w związku z macierzyństwem, w zakresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy oraz przerw w pracy na karmienie piersią. Tak się jednak nie stało. Sąd nie uznał za przekonujące stanowiska strony pozwanej twierdzącej, iż decyzje w tym przedmiocie wynikały z dokonanych zmian organizacyjnych i likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powódki, skoro zatrudniona na miejsce powódki A.T. nadal na stanowisku powódki pracuje.

Zasadą w „N.” Sp. z o.o. było przydzielanie terenów pracownikom z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania, a zasada ta nie została względem powódki zastosowana. Zatem zachowania pracodawcy polegające na zmianie terenu dotychczasowej pracy powódki stanowiły w ocenie Sądu ewidentny przejaw jej dyskryminacji w związku z wykorzystywaniem przez powódkę uprawnień związanych z macierzyństwem.

Za przejaw dyskryminacji w stosunku do powódki Sąd uznał również brak reakcji pracodawcy na wniosek powódki o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. W ocenie Sądu pracodawca nie dostosował warunków pracy i zakresu obowiązków

powódki do zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Akceptacja jej wniosku miała charakter iluzoryczny.

Za kolejny przejaw dyskryminacji Sąd uznał brak możliwości korzystania przez powódkę z jej uprawnień związanych z karmieniem dziecka piersią. Korzystanie z tych uprawnień powinno dodatkowo skrócić jej wymiar czasu pracy o godzinę, co nie miało miejsca. Pracodawca w sposób oczywisty i jawny negował fakt złożenia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego o karmieniu dziecka piersią.

W ocenie Sądu Rejonowego kolejnym przejawem dyskryminacji powódki było przydzielenie jej do pracy z pracownikami zatrudnionymi w firmie zewnętrznej. Już sam fakt takiego postępowania w stosunku do powódki należy zdaniem Sądu ocenić wysoce negatywnie. Przydzielanie powódki do tej struktury skutkowało również zmianą terenu oraz zmianą zasad wynagradzania powódki w systemie premiowym i w konsekwencji obniżeniem kwartalnych premii. Powyższe powodowało, że powódka nie została dopuszczona do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, pomimo że formalnie warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. Zachowaniem takim pracodawca automatycznie wyeliminował powódkę z dotychczasowego grona współpracowników. Powódka została włączona w ramy innej struktury organizacyjnej, gdzie musiała na nowo budować swoją pozycję tak w stosunku do współpracowników, jak i przełożonych. Zmiana pracy skutkowała również zmianami lekarzy, z którymi powódka dotychczas współpracowała. Brak znajomości terenu i konieczność wdrożenia się z pewnością nie ułatwiały powódce i tak trudnego powrotu z urlopu macierzyńskiego.

Jako następny przejaw dyskryminacji Sąd wskazał fakt dopuszczenia do pracy bez odbycia obowiązkowych szkoleń produktowych. Nadto bezpośrednio po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego pracodawca zwlekał z dopuszczeniem powódki do pracy i kierował powódkę na urlop wypoczynkowy. Zwlekał także z przydzieleniem samochodu służbowego i sprzętu komputerowego. Następnie, kiedy kierował na szkolenie, nie zapewnił jej noclegu, mimo że taką możliwość mieli inni pracownicy. Powyższe miało dodatkowe, negatywne konsekwencje dla powódki, ponieważ aby zdążyć na szkolenie, musiała wyjechać z domu w godzinach nocnych. Nie miała przy tym możliwości odpocząć po długiej i wyczerpującej

podróży służbowej. Następnie pracodawca zarzucał powódce, że podczas szkolenia nie koncentruje się w sposób wystarczający i jest mało aktywna.

Za dyskryminujące i niewłaściwe ocenił Sąd również zachowania przełożonego powódki M.B., jakiego dopuścił się nadzorując jej pracę. W ocenie Sądu nadużywał on swojej nadrzędności służbowej i upokarzał powódkę, wskazując, że źle wykonuje swoją pracę. Ciągłe negowanie sposobu pracy powódki, jak również nieprzyjmowanie jej argumentów, poniżanie, ciągła kontrola, przybierająca niekiedy formy śledzenia powódki, skutkowały tym, że powódka była cały czas zestresowana, bała się o swoją pracę i odnosiła wrażenie, że pracodawca szuka powodu, żeby zwolnić ją z pracy. Stres doprowadził do tego, że wymiotowała.

Kierowanie powódki w delegacje do W. bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego skutkowało tym, że powódka - będąc wiele godzin w podróży służbowej - przeszła dwukrotnie zapalenie piersi z wysoką gorączką. Ostatecznie również z uwagi na charakter pracy i problemy ze zdrowiem przestała karmić.

Działania i zaniechania strony pozwanej należało uznać w opinii Sądu Rejonowego za dyskryminację powódki ze względu na wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem, a gwarantowanych jej ustawą. Tego rodzaju postępowanie pracodawcy nie zakończyło się wraz z ustaniem stosunku pracy, trwało nadal po jego zakończeniu. Odbiło się na życiu prywatnym i zawodowym powódki, jak również miało wpływ na jej zdrowie psychiczne. Powódka podjęła leczenie psychiatryczne, które kontynuowała przez okres około roku. Zażywała leki uspokajające i psychotropowe, ograniczyła swoją rolę jako matki i żony w rodzinie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd pierwszej instancji uznał, że zasądzenie odszkodowania było uzasadnione tak co do zasady, jak i co do wysokości, tj. odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powódki, a więc kwocie 50.000 zł.

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2017 r., sygn. akt V Pa [...], zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż:

I.

a. zasądzoną w pkt I od „N.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki D.W. kwotę określił na 20.000 zł w miejsce kwoty 50.000 zł

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 czerwca 2017 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie,

b. w pkt II nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej,

c. w pkt III wyroku nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w L.) kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona,

II. oddalił apelację w pozostałym zakresie,

III. nie obciążył powódki kosztami postępowania apelacyjnego, należnymi stronie pozwanej.

Sąd drugiej instancji podniósł, iż spośród zgłoszonych w apelacji zarzutów, najdalej idącym był zarzut nieważności.

Nieważność postępowania wiązała strona pozwana z odczuwanym przez nią negatywnym nastawieniem sędziego, okazywanym przez uniemożliwienie zadawania pytań przez jej pełnomocnika na ostatniej rozprawie. Wskazywała nadto, iż był on ponaglany do szybkiego zadawania pytań, podczas gdy pełnomocnik powódki miał nieograniczone czasowo możliwości ich formułowania. Zdaniem pozwanej doprowadziło to do pozbawienia jej możliwości obrony swych praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c.

Podniesiony zarzut nieważności postępowania ocenił Sąd Okręgowy jako nieuzasadniony. Niezależnie bowiem od trafności, czy też jej braku, zgłoszonych w trybie art. 162 k.p.c. zastrzeżeń co do sposobu procedowania przez sędziego przewodniczącego rozprawie, po której doszło do wydania wyroku, przyjąć należy, iż podnoszone uchybienia nie doprowadziły do sytuacji wyeliminowania strony pozwanej z postępowania lub jego znacznej części. Ograniczenie uprawnień - nawet jeśli miało miejsce - na ostatniej rozprawie nie miało rangi pozbawiającej stronę możliwości obrony jej praw.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy uprawdopodobnił według Sądu drugiej instancji, iż strona pozwana nie traktowała powódki równo z pozostałymi pracownikami, ze względu na jej macierzyństwo i wiążące się z nim uprawnienia.

Pozwana deklarowała m.in., iż zatrudniała przedstawicieli medycznych na wolne miejsca położone jak najbliżej miejsca ich zamieszkania. Tymczasem w

przypadku powódki powracającej z urlopu po urodzeniu dziecka, zasady tej nie zastosowała - mimo obowiązku z art. 183² k.p. nie zatrudniła powódki na jej wcześniejszym terenie. Przeszkodą ku temu nie był fakt zatrudnienia A.T., która miała umowę na zastępstwo na czas nieobecności powódki, ani brak wiedzy o powrocie powódki do pracy, skoro już co najmniej 18 grudnia 2013 r. powódka taką wolę sygnalizowała we wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Sąd drugiej instancji przyjął, iż:

- 1) powodem dyskryminacji powódki było macierzyństwo jako cecha osobista,
- 2) przejawami były:
 - brak przydziału terenu najbliższego jej miejsca zamieszkania,
 - opóźnienie w skierowaniu na inny teren i trudności w uzyskaniu niezbędnego sprzętu,
 - brak skierowania na szkolenia,
 - skierowanie na tzw. linię „C.” - związane ze zmianą środowiska pracy i obniżeniem wynagrodzenia premiowego,
 - niezapewnienie noclegów przed obowiązkowymi szkoleniami,
 - brak dostosowania wymiaru zadań do obowiązującego czasu pracy.

Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała wysokości poniesionego uszczerbku majątkowego. Przyjął zatem, iż domagała się jedynie wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych, a więc w istocie zadośćuczynienia za krzywdę. Jak wskazał, takie odszkodowanie - a w przedmiotowej sprawie zadośćuczynienie - powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Powinno wyrównać uszczerbek podniesiony przez pracownika, zachowywać odpowiednie proporcje między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania, a także powinno działać prewencyjnie.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni stanowisko Sądu Rejonowego co do konieczności uwzględnienia przy ustalaniu wysokości odszkodowania okoliczności wymienionych przez ten Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - za wyjątkiem tych, które miały miejsce już po ustaniu zatrudnienia. Przyjął również za trafne stanowisko, zgodnie z którym odszkodowanie winno odpowiadać wysokości

dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki. W ocenie Sądu Okręgowego, wynagrodzenie to Sąd Rejonowy określił jednak w sposób błędny na kwotę 25.000 zł miesięcznie. Szacując jego wysokość uwzględnił bowiem sumę dodatkowych składników wypłaconych w skali roku. W rzeczywistości wynagrodzenie to wynosiło około 10.000 zł. Dlatego też Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok przez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 20.000 zł, zamiast kwoty 50.000 zł. Taka kwota zdaniem Sądu jest odpowiednia w stosunku do krzywdy powódki. Podkreślił, iż dla strony pozwanej funkcja odstraszającą odszkodowania nie jest realizowana przez jego wysokość - tutaj możliwości zapłaty są w zasadzie nieograniczone - ale przez sam fakt jego zasądzenia, godzący w wizerunek firmy.

D.W. zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części, tj. w pkt I a ponad kwotę 20.000 zł oraz w konsekwencji w pkt I b i c oraz w pkt III. Skargę oparła na następujących podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie z uzasadnienia Sądu drugiej instancji brak jest możliwości wywnioskowania na jakiej podstawie uznał, że odszkodowanie w wysokości dwukrotności wynagrodzenia wskazanego przez powódkę będzie odpowiednią kwotą odpowiadającą równowartości szkody niemajątkowej doznanej przez powódkę wskutek dyskryminacji w zatrudnieniu przez stronę pozwaną, a także brak możliwości ustalenia stanowiska Sądu z jakich przyczyn uznał, że zasądzone odszkodowanie powinno wiązać się z wysokością wynagrodzenia zasadniczego powódki bez uwzględnienia wypłat premii regulaminowych, poprzestając na lakonicznym stwierdzeniu, że odszkodowanie winno odpowiadać wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki, przy czym nie należy uwzględniać do średniomiesięcznego wynagrodzenia składników wypłaconych w skali roku i taka kwota jest odpowiednia w stosunku do powódki;

2) naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu podejmowania działań dyskryminacyjnych w stosunku do powódki z uwagi na

wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem kwoty 20.000 zł, która nie stanowi nawet równowartości jej średniomiesięcznego wynagrodzenia, nie spełnia funkcji kompensacyjnej, nie uwzględnia intensywności działań dyskryminacyjnych, ani jego rodzaju;

b) art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu podejmowania działań dyskryminacyjnych w stosunku do powódki z uwagi na wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem kwoty 20.000 zł, podczas gdy odszkodowanie w tej wysokości nie spełnia przesłanek z ww. aktu prawnego, tj. nie jest skuteczne, proporcjonalne i wystarczająco dolegliwe dla strony pozwanej;

c) art. 30 Konstytucji RP przez pominięcie, iż dyskryminowanie powódki wiązało się z naruszeniem jej godności jako człowieka, co powinno wiązać się ze stosowną rekompensatą.

Wskazując na wyżej wymienione podstawy kasacyjne, skarżąca wniosła o:

- 1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;
- 2) zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej w całości i zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa advokackiego w postępowaniu apelacyjnym;

- 3) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa advokackiego według norm przepisanych;

ewentualnie:

- 1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;
- 2) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania;

- 3) zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa advokackiego według norm przypisanych.

Skarżąca podniosła, iż strona pozwana jest międzynarodowym koncernem farmaceutycznym. Odszkodowanie w wysokości 20.000 zł będzie dla niego jedynie

kwotą symboliczną, której w najmniejszym nawet stopniu nie odczuje. Tymczasem zgodnie z przepisami Unii Europejskiej wysokość odszkodowania powinna być również dolegliwa wobec pracodawcy. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, funkcja odstraszająca nie jest realizowana przez sam fakt zasądzenia odszkodowania, który godzi w wizerunek firmy. Ponadto z całą pewnością nie pełni funkcji kompensacyjnej, skoro nie dorównuje nawet jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki, która przez rok doznawała cierpienia ze strony pracodawcy naruszającego jej uprawnienia.

„N.” Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

- 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 3) zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W ocenie „N.” Sp. z o.o. zarzuty podniesione w skardze są chybione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 18^{3d} Kodeksu pracy stanowiącego, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W rozpoznawanej sprawie Sądy zgodnie stwierdziły, że pracodawca naruszył wobec powódki ogólną zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, oznaczającą niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 (art. 18^{3a} § 2).

W ocenie Sądu Najwyższego macierzyństwo, mimo że nie jest wymienione w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest niewątpliwie objęte zakresem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Po pierwsze – zawarty w tym przepisie katalog

niedozwolonych kryteriów różnicujących nie jest zamknięty, na co jednoznacznie wskazuje zwrot „w szczególności”; po drugie – macierzyństwo kobiet podlega wzmożonej ochronie prawnej, zarówno w przepisach prawa Unii Europejskiej [por. dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. nr L 196 z 26.07.1990, str. 1.), jak przepisach prawa polskiego (art. 71 ust. 2 Konstytucji i wykonujące ten przepis liczne regulacje ustawowe); po trzecie – przepisy prawa wyraźnie lub *implicite* zakazują wszelkiego mniej korzystnego traktowania kobiety związanego z ciążą lub macierzyństwem [np. art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowa) (Dz.Ur.UE.L Nr 204, str. 23); art. 12 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1219)]; po czwarte – macierzyństwo jako cecha osobista kobiety może być konceptualizowana zarówno jako samodzielne i niezależne kryterium różnicujące, jak i element wymienionego w art. 18^{3a} § 1 kryterium płci; po piąte – zakres ochrony przed dyskryminacyjnym traktowaniem ze względu na macierzyństwo obejmuje okres ciąży, urlopu macierzyńskiego (okresów równoważnych urlopowi macierzyńskiemu) i powrotu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (okresów równoważnych urlopowi macierzyńskiemu); po szóste – w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjęto, że mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą, zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54, stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć (wyrok TS z dnia 20 czerwca 2019 r., w sprawie C 404/18 Jamina Hakelbracht, Tine Vandenbon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, przeciwko WTG Retail BVBA, ECLI:EU:C:2019:523).

Sądy ustaliły i oceniły, że pracodawca naruszył wobec powódki zasadę niedyskryminacyjnego traktowania w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo w ten sposób, że: 1) naruszył określony w art. 183² Kodeksu pracy obowiązek

dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, przy czym Sąd drugiej instancji ustalił, że odmowa dopuszczania kobiet po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na poprzednio zajmowanych stanowiskach była „elementem polityki kadrowej strony pozwanej” i miała charakter powszechny; 2) podejmował działania „zniechęcające” powódkę do skorzystania z przysługujących jej uprawnień z tytułu urodzenia dziecka, w tym przerw do karmienia piersią; 3) odmawiał skierowania powódki na obowiązkowe szkolenia produktowe, a następnie zwlekał z przydzieleniem jej samochodu służbowego i sprzętu komputerowego oraz nie zapewniał noclegów „przed obowiązkowymi szkoleniami.”

Praktyka dyskryminacyjna strony pozwanej wobec powódki polegała zatem, po pierwsze - na oczywistym naruszeniu tych przepisów Kodeksu pracy, które gwarantują ochronę praw kobiet powracających do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15 – „Pracodawca narusza art. 183² k.p., jeżeli respektuje przewidziane w nim gwarancje płacowe, ale wskazuje pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowisko równorzędne lub inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, gdy poprzednio zajmowane stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę”) oraz praw przysługujących kobietom karmiącym piersią (art. 187 Kodeksu pracy; wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 19 września 2018 r., w sprawie C-41/17 Isabel González Castro przeciwko Mutua Umivale i innym), po drugie – na podejmowaniu wobec powódki innych wskazanych wyżej działań stawiających ją w niekorzystnym położeniu w zatrudnieniu wyłącznie ze względu na jej macierzyństwo. Dyskryminacja powódki w zatrudnieniu miała zatem cechę dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ – jak ocenił to Sąd drugiej instancji – „powodem dyskryminacji było macierzyństwo jako cecha osobista” (art. 18^{3a} § 3 Kodeksu pracy).

W związku z powyższym należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem TSUE, zarówno przepis art. 14 dyrektywy 2006/54 („1. Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do: [...] c) warunków

zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu;”), jak i art. 15 tej dyrektywy, („Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności”) są wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, aby mogły być bezpośrednio skuteczne; w rezultacie „art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 mogą zostać powołane przez obywatela wobec odnośnego państwa członkowskiego i zastosowane przez sąd krajowy w celu wykluczenia zastosowania wszelkich przepisów prawa krajowego niezgodnych z tymi przepisami” (wyrok TS z dnia 6 marca 2014 r., w sprawie C-595/12 Loredana Napoli przeciwko Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria; ECLI:EU:C:2014:128).

Skoro zatem pozwany prawodawca naruszył wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo jako niedozwolone kryterium różnicujące, to tym samym ziściła się wystarczająca i konieczna przesłanka nabycia przez powódkę na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy prawa do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, tym bardziej ze przypadku dyskryminacji bezpośredniej w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo, co miało miejsce w niniejszej sprawie, podejmowane przez pracodawcę działania dyskryminujące wobec powódki nie mogą być usprawiedliwione żadnymi względami obiektywnymi, np. racjonalnymi względami polityki zatrudnienia ani też podlegać ocenie pod kątem wymagań zasady proporcjonalności.

Rozpatrzenie podstawowego zarzutu skargi kasacyjnej, a mianowicie zarzutu naruszenia art.18^{3d} Kodeksu pracy poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu dyskryminacyjnego traktowania ze względu na macierzyństwo w wysokości 20.000 zł, która – w ocenie powódki – nie stanowi nawet równowartości jej średniomiesięcznego wynagrodzenia, nie spełnia funkcji kompensacyjnej i nie uwzględnia intensywności ani rodzaju działań antidyskryminacyjnych, wymaga uprzedniego rozważenia podstaw i zasad

odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W związku z tym należy zważyć, że podstawą prawną roszczenia pracownicy o odszkodowanie od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy, nie zaś przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych lub z tytułu niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania czy z tytułu naruszenia dóbr osobistych. W rezultacie pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownicy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy jest oparta na zasadzie bezprawności, na co wskazuje zawarte w tym przepisie określenie: „pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.” Jest niewątpliwe, że pod tym określeniem należy rozumieć naruszenie ogólnych przepisów Kodeksu pracy zakazujących explicite nierównego traktowania w zatrudnieniu (np. art. 11¹), jak i przepisów nakazujących równe traktowanie w zatrudnieniu (np. art. 11²) oraz innych szczególnych przepisów Kodeksu, które – jak na przykład w niniejszej sprawie – chronią pracownice w ciąży, przebywające na urlopie macierzyńskim czy powracające po urlopie macierzyńskim na poprzednio zajmowane stanowiska u tego samego pracodawcy. Do powstania roszczenia pracownicy o odszkodowanie z tytułu naruszenia wobec niej przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu wystarczające jest wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy w postaci naruszenia odnośnych przepisów Kodeksu pracy. Na tym etapie ustalania prawa do odszkodowania nie jest zatem konieczne ani uzasadnione rozważanie, czy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu mieści się w reżimie odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej czy odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika (por. jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 kwietnia 2017 r., w sprawie II PK 37/17 – „Naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² Kodeksu pracy), wynika ze stosunku

pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej”).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przychylił się zatem do ugruntowanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska, że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest w tym przypadku jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji - bezprawność zachowania pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, a także wyroki z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12 oraz z dnia 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, *OSP* 2018 nr 12, poz. 126).

Wprawdzie przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy posługuje się terminem „zasada równego traktowania w zatrudnieniu”, zdefiniowanym w art. 18^{3a} Kodeksu jako „niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób”, to jednak zasady tej nie należy redukować do zakazu dyskryminacji ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące, ponieważ zasada ta obejmuje także inne, poza dyskryminacją, przypadki niedozwolonego nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2017 r., w sprawie III PK 100/16 przypomniał, że „dyskryminacja (art. 11³ Kodeksu pracy), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² Kodeksu pracy), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (por. zwłaszcza wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, *OSNAPiUS* 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, *OSNAPiUS* 1998 nr 24, poz. 710; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, *OSNAPiUS* 2001 nr 15, poz. 480; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, *OSNP* 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, *OSNP* 2005 nr 23, poz. 376). Normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia

to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy), molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 Kodeksu pracy), a także szczególny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy). Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany, a przynajmniej okoliczności pozwalające na identyfikację takiej przyczyny. Jak trafnie wyjaśnił zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), odczytanie art. 18^{3a} Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis 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 drugiej („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.” Niewątpliwie taką doniosłą, w wymiarze społecznym i indywidualnym, cechą i właściwością osobistą jest macierzyństwo.

Z kolei w wyroku z dnia 17 kwietnia 2017 r., w sprawie II PK 37/17 Sąd Najwyższy stwierdził, że „ściśły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11²

Kodeksu pracy i art. 11³ Kodeksu pracy polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ Kodeksu pracy, to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² Kodeksu pracy, a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ Kodeksu pracy. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników. Nie ma jednak podstaw do wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² Kodeksu pracy.”

Przy dokonywaniu wykładni art. 18^{3d} Kodeksu pracy należy mieć na uwadze, że przepis ten został dodany ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405), która została przyjęta w celu „dostosowania prawa polskiego do standardów unijnych”, w tym zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn” (uzasadnienie projektu ustawy: Sejm III kadencji druk nr 2916). Ustawa zmieniająca z 2001 r. wdrożyła do polskiego porządku prawnego między innymi postanowienia następujących dyrektyw: dyrektywa Rady 76/207 EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego dyrektywa Rady 75/117 EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet i dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć oraz warunków pracy. Powyższe dyrektywy zostały uchylone z dniem 15 sierpnia 2009 r. przez

art. 34 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

W związku z powyższym należy przypomnieć, że po pierwsze – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w przypadku, gdy dana sytuacja jest objęta zakresem stosowania dyrektywy, sąd krajowy, gdy stosuje prawo krajowe, jest obowiązany tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat [zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 26, 28; z dnia 13 listopada 1990 r., w sprawie C 106/89 Marleasing, Rec. s. I 4135, pkt 8; z dnia 10 marca 2005 r., w sprawie C 196/02 Nikoloudi, Zb.Orz. s. I 1789, pkt 73; a także z dnia 28 stycznia 2010 r., w sprawie C 406/08 Uniplex (UK), Zb.Orz. s. I 817, pkt 45, 46; wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24; wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., w sprawie C 81/12 Asociația Accept przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ECLI:EU:C:2013:275); po drugie - sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z dyrektywą 2000/78 bez dokonywania wykładni contra legem tego przepisu krajowego (wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 74); po trzecie - w braku możliwości interpretowania i stosowania regulacji krajowej w sposób zgodny z wymaganiami prawa Unii sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek pełnego stosowania prawa Unii i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego (wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

Uwzględniając powyższe należy stwierdzić, że przepis art. 18^{3d} Kodeksu powinien być wykładany i stosowany zgodnie z treścią i celami przepisów art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz art. 18 i 25 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08).

Przepis art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE stanowi, że „Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.[...]” Z kolei zgodnie z przepisem art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrukowana) „Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Maksymalna wysokość takiego zadośćuczynienia lub odszkodowania może być ustalona jedynie w przypadkach, w których pracodawca może dowieść, że szkoda doznana przez starającego się o pracę, powstała w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia jego podania o pracę.”, stosownie do przepisu art. 25 tej dyrektywy „Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.”

W utrwalonym orzecznictwie TSUE przyjmuje się, że po pierwsze - państwa członkowskie zobowiązane są wprowadzić środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu dyskryminacji niezgodnej ze wspomnianą dyrektywą, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem. Obowiązek taki oznacza, że środki, o których mowa, są wystarczająco skuteczne dla osiągnięcia celu dyrektywy 76/207 i mogą być skutecznie powołane przed sądami krajowymi przez osoby, do których się odnoszą (zob. wyroki: Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 22; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 43;

Camacho C-407/14, pkt 29); po drugie – gdy pieniężne odszkodowanie jest środkiem, który ma zrealizować cel w postaci przywrócenia rzeczywistej równości szans, powinno ono być odpowiednie w tym znaczeniu, by mogło pozwolić na całkowite naprawienie faktycznie poniesionej w związku z dyskryminującym zwolnieniem szkody, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi (zob. wyroki: Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 26; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 46; Camacho C-407/14, pkt 33; po trzecie – środki właściwe dla przywrócenia rzeczywistej równości szans powinny zapewniać faktyczną i skuteczną ochronę sądową i mieć w stosunku do pracodawcy prawdziwie odstraszające działanie (zob. wyroki: von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 23, 24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, pkt 25; a także Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 45; Camacho C-407/14, pkt 33).

W związku z tym należy wskazać, że w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 43/08 trafnie przyjęto, iż „odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} Kodeksu pracy powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18^{3d} Kodeksu pracy - może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy).”

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} Kodeksu pracy, obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych jak i niemajątkowych, a które przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu natomiast nie wynika, aby pracownikowi przysługiwało odrębne roszczenie o zadośćuczynienie za doznane krzywdy niematerialne, jeżeli zgodnie z prawem

unijnym zasądzone odszkodowanie za nierówne lub dyskryminujące traktowanie jest skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 171/15 i z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 306/16).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa stanowiska odnośnie do tego, czy zasadniczą funkcją przepisu art. 18^{3d} Kodeksu pracy jest wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych czy wyrównanie uszczerbku w dobrach niemajątkowych. Według jednego stanowiska, celem tego przepisu jest zasadniczo wyrównanie szkody majątkowej wyrządzonej pracownikowi naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; III PK 43/08; z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13). Odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} Kodeksu pracy w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych.

W związku z tym należy zważyć, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co do zasady, wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16). Więcej, dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią, która narusza jej konstytucyjnie chronioną godność (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka, oraz (w wymiarze wspólnotowym) jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego i jako członkini kolektywu pracowniczego. Zakaz dyskryminacji w ogólności jest bowiem jedną z podstawowych gwarancji ochrony autonomii i samookreślenia się osoby, natomiast nakaz poszanowania i ochrony godności człowieka oznacza, że osoba powinna zachować nienaruszone poczucie własnej wartości i szacunku do samej siebie, być w pełni świadoma swej własnej fizycznej i psychicznej integralności. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 maja

2018 r., SK 18/17 (pkt 2.2.1) rekapitulującym dotychczasowe orzecznictwo trybunalskie odnośnie do godności człowieka podkreśla się m.in., że „z art. 30 Konstytucji wynika również konstytucyjne prawo podmiotowe (tak m.in. wyrok o sygn. K 44/07). Treścią tego prawa jest - w najogólniejszym ujęciu - „stworzenie (zagwarantowanie) każdemu człowiekowi takiej sytuacji, by miał możliwość autonomicznego realizowania swojej osobowości, ale przede wszystkim, by nie stawał się przedmiotem działań ze strony innych (zwłaszcza władzy publicznej) i nie stanowił tylko instrumentu w urzeczywistnianiu ich celów” (wyrok o sygn. SK 48/05). W orzecznictwie Trybunał wiązał z ochroną godności - w jej aspekcie podmiotowym - pojęcie „godności osobowej”, wyjaśniając, że jest ona najbliższa temu, „co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się, według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie” (wyrok z 5 marca 2003 r., sygn. K 7/01, OTK ZU nr 3/A/2003, poz. 19; zob. też wyroki z: 7 marca 2007 r., sygn. K 28/05, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 24; 9 lipca 2009 r., sygn. SK 48/05, OTK ZU nr 7/A/2009, poz. 108; 28 czerwca 2016 r., sygn. K 31/15, OTK ZU. A/2016, poz. 59).”

Chroniona prawem Unii (art. 1 Karty Praw Podstawowych UE) i Konstytucją RP (art. 30) przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jako jego nienaruszalne prawo (podmiotowe) jest naruszona przez nieusprawiedliwione nierówne traktowanie, oparte na cechach i właściwościach osoby, które nie mają żadnego związku z jej zdolnościami i kwalifikacjami zawodowymi; taką irrelevantną w zatrudnieniu i chronioną prawem cechą skarżącej jest macierzyństwo kobiety. Zdefiniowane w wyroku Sądu drugiej instancji praktyki dyskryminacyjne pozwanego pracodawcy naruszają godność skarżącej we wszystkich wymiarach, tj. indywidualnym, jako człowieka, społecznym jako członkini polskiego społeczeństwa (obywatelskiego) i grupowym, jako pracownicy należącej do grupy pracowników powracających do pracy u pozwanego po urlopie macierzyńskim, przy czym ze względu na systemowy charakter tych praktyk, szczególnego znaczenia nabiera dyskryminacyjna opresja i wykluczenie grupy kobiet powracających do pracy po urlopie macierzyńskim, grupy, do której należy skarżąca i z którą się identyfikuje. Biorąc pod uwagę skalę i charakter skumulowanych naruszeń zasady równego

traktowania w zatrudnieniu przez pozwanego pracodawcę należy stwierdzić, że zdefiniowane przez Sąd drugiej instancji praktyki dyskryminacyjne godzą w godność skarżącej jako człowieka, matki i pracownicy.

Podkreślić należy, że dyskryminacja bezpośrednia ze względu na macierzyństwo z zasady wyrządza krzywdę dyskryminowanej kobiecie i jako taka jest moralnie zła i nie ma usprawiedliwienia w kategoriach prawnych i moralnych, ani tym bardziej zatrudnienia. Godność skarżącej jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego jest naruszana w rezultacie dyskryminacyjnej odmowy zastosowania w stosunku do niej przepisów prawa przyznającej jej pewne uprawnienia, a w konsekwencji odmowę dostępu do chronionych tymi przepisami dóbr, jak prawo do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko czy prawo do przerw na karmienie piersią.

W rozpoznawanej sprawie jest oczywiste, że praktyki dyskryminacyjne pozwanego pracodawcy są skierowane przeciwko grupie, której skarżąca jest członkinią, a mianowicie przeciwko kobietom, które powracają do pracy po urlopie macierzyńskim. Praktyki te są krzywdzące zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i w wymiarze grupowym. Krzywda, jakiej doznaje skarżąca jest tym większa, że pozwany zastosował wobec niej wiele różnorodnych, niegodziwych praktyk dyskryminacyjnych, które skumulowały się w krótkim okresie czasu ze zwielokrotnionym skutkiem.

Sąd drugiej instancji zakwalifikował żądanie skarżącej jako żądanie zasądzenia kwoty pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek dyskryminacyjnych praktyk pozwanego pracodawcy. Żądanie to jest objęte zakresem normowania art. 18^{3d} Kodeksu pracy, a zatem pozostaje do rozważenia, czy zasądzona przez Sąd drugiej instancji kwota 20.000 zł jest odpowiednia do doznanej przez skarżącą krzywdy, a w szczególności czy jest skuteczna, proporcjonalna i odstraszaająca. Powyższe wymagania odnoszą się bowiem nie tylko do żądania wyrównania uszczerbku o charakterze majątkowym, ale także – jak w niniejszym przypadku – uszczerbku o charakterze niemajątkowym (krzywdy).

Na wstępie należy podkreślić, że podstawą zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest naruszenie przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność

pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę. Zgodnie bowiem z orzecznictwem TS odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest oparta na zasadzie winy, a zatem pracodawca odpowiada wobec pracownika także za działania/zaniechania naruszające zasadę równego traktowania, które nie są przez pracodawcę zawinione. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (European Court Reports 1990 I-03941) stwierdził m.in., że art. 2 ust. 2 i 3 i 4 dyrektywy 76/207 EWG przewiduje wyjątki od zasady równego traktowania ustanowionej w art. 2 ust. 1 dyrektywy, jednakże dyrektywa nie uzależnia odpowiedzialności (liability) osoby dyskryminującej od wykazania w jakikolwiek sposób jej winy (fault) (pkt 22). Podobnie w wyroku z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-180/95 Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG. European Court Reports 1997 I-02195 przyjęto, że dyrektywa 76/207 EWG sprzeciwia się przepisom prawa krajowego, które, podobnie jak § 611a (1) i 2) BGB, uzależniają naprawienie szkody wyrządzonej w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć przy zatrudnieniu od wymagania winy (requirement of fault) (pkt 19).

Zgodnie z wymaganiami unijnymi, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jako forma odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinno być skuteczne, a zatem w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę (zasada pełnego lub odpowiedniego odszkodowania za dyskryminacyjne traktowanie w zatrudnieniu). Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę wyrządzoną dyskryminacyjnym traktowaniem powinno być proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy. Wreszcie powinno być dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstraszające go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazane trzy wymagania odnośnie do zadośćuczynienia pieniężnego, jako swoistej sankcji za naruszenie zasady

równego traktowania w zatrudnieniu, determinują jednocześnie czynniki, które sąd powinien wziąć pod rozwagę przy określaniu wysokości kwoty zadośćuczynienia.

Skoro zadośćuczynienie ma być ustalone w wysokości adekwatnej do rozmiaru krzywdy doznanej przez pracownika wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to ustalając rozmiar krzywdy sąd powinien wziąć pod rozwagę rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia, oraz stopień winy sprawcy naruszenia a także sytuacji majątkowej zobowiązanego. W przypadku dyskryminacji bezpośredniej w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo naruszone są co najmniej godność kobiety jako najwyższe chronione dobro, jej prawo do życia rodzinnego oraz macierzyństwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., II CSK 552/13, "takie dobra osobiste jak życie, wolność, zdrowie, dobre imię, a także prawo do zachowania więzi rodzinnych i życia w pełnej rodzinie stanowią niewątpliwie dobra szczególne, stąd powinny podlegać wzmożonej ochronie, co przekłada się zarówno na możliwość zasądzenia zadośćuczynienia w konkretnej sprawie, jak i na jego wysokość." Z kolei oceniając rozmiar krzywdy doznanej przez ofiarę dyskryminacji należy więc sięgnąć do mierników obiektywnych, takich jak czas trwania i liczba naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników, a także rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych, a nie tylko opierać się na subiektywnym odczuciu ofiary" (uchwała III PZP 3/16).

Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w wyniku naruszenia tych chronionych prawem dóbr powinno być odpowiednio wysokie, aby spełniało wymaganie skuteczności. Jak słusznie przyjął Sąd pierwszej instancji odszkodowanie zasądzone na rzecz powódki „musi być przez powódkę odczuwalne i stanowić rekompensatę za negatywne i długotrwałe zachowanie strony pozwanej.” Ustalając wysokość należnego powódce zadośćuczynienia Sąd uwzględni nie tylko jej subiektywne odczucia, lecz przede wszystkim obiektywne kryteria, takie jak w szczególności odmowa pracodawcy przyznania powódce przysługujących jej praw, jak prawo powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko czy zwlekanie z przyznaniem jej prawa do przerwy na karmienie piersią; poprzez takie dyskryminujące powódkę zachowania pracodawca w istocie wykluczył ją z kręgu osób mających równe prawa w polskim społeczeństwie obywatelskim, czym

zwiększył niepomrotnie rozmiar wymagającej pełnej rekompensaty krzywdy. Następnie, uwzględniając, że dyskryminujące praktyki pozwanego pracodawcy miały charakter systemowy i dotyczyły także innych zatrudnionych u pracodawcy kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego, co uzasadnia wniosek, że celem praktyk dyskryminacyjnych pozwanego było prawne i społeczne oraz psychologiczne wykluczenie tej grupy kobiet, do których należała powódka, z grona pełnoprawnych, korzystających na równi z innymi, z przysługujących im praw, pracowników pozwanego.

Sąd drugiej instancji, obniżając powódce wysokość należnego jej wynagrodzenia krzywdy doznanej wskutek naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie rozważył okoliczności mających wpływ na ustalenie tej wysokości, lecz skoncentrował swe rozważania na wysokości przysługującego powódce miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W związku z tym należy podkreślić, że ustalanie wysokości należnego zadośćuczynienia na podstawie art. 183d Kodeksu pracy nie następuje w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez ilość miesięcy (lat), lecz kwota ta jest ustalana przy uwzględnieniu wielu (obiektywnych i subiektywnych) czynników mających wpływ na jej wysokość, a nadto kwota ta powinna być odpowiednia do rozmiaru doznanej krzywdy w tym znaczeniu, że zgodnie z wymaganiami prawa unijnego powinna w pełni ją kompensować (por. wyrok TS z dnia 17 grudnia 2015 r., w sprawie C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA(ECLI:EU:C:2015:831) – „art. 18 dyrektywy 2006/54 nakłada na państwa członkowskie, które wybrały wprowadzenie formy pieniężnej do swojego krajowego porządku prawnego, środki przewidujące zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni doznaną szkodę(...)” Sąd drugiej instancji nie dokonał takich ustaleń ani ocen, czym naruszył art. 18^{3d} Kodeksu pracy.

Zgodnie z prawodawstwem unijnym pieniężna forma zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinna być odstraszająca. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 8 listopada 1990 r., C-177/88, w sprawie Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (Zbiór Orzeczeń 1990 s. I-03941, pkt 23)

wskazał, iż sankcja za niezgodną z prawem dyskryminację powinna gwarantować rzeczywistą i skuteczną ochronę. Musi ponadto mieć rzeczywisty efekt odstraszający dla pracodawcy. Także w wyroku z dnia 8 czerwca 1994 r., C-383/92, wydanym w sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Zbiór Orzeczeń 1994 s. I-02479, pkt 40), Trybunał podał, że chociaż wybór kar pozostaje w zakresie uznania Państw Członkowskich, muszą one w szczególności zapewnić, że naruszenia prawa wspólnotowego są karane na warunkach, zarówno proceduralnych, jak i materialnych, analogicznych do tych, które mają zastosowanie do naruszeń prawa krajowego o podobnym charakterze i znaczeniu i które w każdym razie czynią karę skuteczną, proporcjonalną i odstraszającą.

Podobne stanowisko zajął Trybunał w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r., C-81/12, w sprawie Asociația Accept przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (ECLI:EU:C:2013:275, pkt 62-63). Podniósł, iż w sankcje, które powinny zostać przewidziane w prawie krajowym na podstawie art. 17 tej dyrektywy 2000/78, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe, również wtedy gdy brak jest możliwości do zidentyfikowania ofiary (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Feryn, pkt 38, 40). Wynika z tego, że zasady stosowania sankcji ustanowione w celu transpozycji art. 17 dyrektywy 2000/78 do porządku prawnego państwa członkowskiego powinny w szczególności zapewnić, wraz ze środkami podjętymi w celu wdrożenia art. 9 tejże dyrektywy, faktyczną i skuteczną ochronę prawną praw wynikających z tej dyrektywy (zob. analogicznie w szczególności wyrok z dnia 22 kwietnia 1997 r., w sprawie C-180/95 Draehmpaehl, Rec. s. I-2195, pkt 24, 39, 40). Sankcje powinny być odpowiednio surowe w stosunku do wagi naruszeń, które są przez nie karane, zwłaszcza przy zapewnieniu rzeczywiście odstraszającego skutku (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479, pkt 42; a także ww. wyrok w sprawie Draehmpaehl, pkt 40) i przy poszanowaniu ogólnej zasady proporcjonalności (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 listopada 2003 r., w sprawie C-101/01 Lindqvist, Rec. s. I-12971, pkt 87, 88; a także z dnia 5 lipca 2007 r., w sprawie C-430/05 Ntíonik i Pikoulas, Zb.Orz. s. I-5835, pkt 53). W każdym razie kara w czysto symbolicznym wymiarze nie może zostać

uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektywy 2000/78. Odnosnie odstraszającego skutku sankcji, Trybunał w powołanym wyroku C-81/12 (pkt 67) wskazał, iż sąd odsyłający mógłby wziąć pod uwagę w razie potrzeby ewentualny powrót do zachowania zarzucanego zainteresowanej stronie obwinionej.

Ostatecznie, o odstraszającym charakterze odszkodowania/zadośćuczynienia w rozumieniu art. 18 dyrektywy 56/2014 przesądził TS w wyroku z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831 stwierdzając, że „art. 18 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że aby szkoda doznana z powodu dyskryminacji ze względu na płeć została rzeczywiście naprawiona w sposób odstraszający i proporcjonalny, przepis ten nakłada na państwa członkowskie, które wybrały formę pieniężną, obowiązek wprowadzenia do ich krajowego porządku prawnego, zgodnie z określonymi przez nie szczegółowymi zasadami, środków przewidujących zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni poniesioną szkodę.” Z wyroku tego wynikają następujące wnioski odnośnie do odstraszającego charakteru zadośćuczynienia za krzywdę doznaną przez pracownicę wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu: po pierwsze – zadośćuczynienie jest rzeczywiście odstraszające/dolegliwe, gdy w pełni rekompensuje doznaną krzywdę; po drugie - zadośćuczynienie nie jest sankcją za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu; po trzecie - państwa członkowskie mogą na podstawie art. 25 dyrektywy 2006/54 wprowadzić do krajowych porządków prawnych „środki przewidujące zapłatę odszkodowania o charakterze sankcji poszkodowanemu z powodu dyskryminacji ze względu na płeć” (pkt 40); po czwarte – ani zasada pełnego naprawienia szkody, ani zasada proporcjonalności nie zobowiązują do wypłacenia odszkodowania o charakterze sankcji (pkt 37; zob. też wyrok z dnia 8 maja 2019 r., w sprawie C 494/17 Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR przeciwko Fabiowi Rossatowi, Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, ECLI:EU:C:2019:387, pkt 42).

W związku z powyższym przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy należy interpretować w ten sposób, że zadośćuczynienie za krzywdę wyrządzoną pracownicy naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania jest odstraszające i dolegliwe dla pracodawcy, gdy jest zasądzone w wysokości w pełni pokrywającej doznaną krzywdę. Przepis ten nie może być natomiast interpretowany w ten sposób, że zadośćuczynienie w nim przewidziane jest swoistą karą dla pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i że przepis ten upoważnia do zasądzenia zadośćuczynienia w wysokości przekraczającej rozmiar doznanej krzywdy.

Nie zasługuje zatem na aprobatę pogląd Sądu drugiej instancji, jakoby samo zasądzenie zadośćuczynienia miało charakter odstraszający dla pozwanego pracodawcy. Więcej, w stanie prawnym, w którym dostępne publicznie orzeczenia sądowe są anonimizowane, gdy chodzi o strony danego postępowania, publikacja wyroku Sądu zasądzającego zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie pełni funkcji odstraszającej pracodawcę od naruszania tej zasady.

Sąd Najwyższy zwraca przy tym uwagę, że zgodnie z literalnym brzmieniem art. 18 dyrektywy 2006/54 odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Wymagania te powinny być spełnione w każdym przypadku i w równym stopniu. Jeżeli natomiast zgodnie z powołanym wyżej orzecznictwem, odszkodowanie lub zadośćuczynienie jest odstraszające w stosunku do pracodawcy wtedy, gdy jest przyznane w pełnej wysokości, adekwatnej do rozmiaru szkody lub krzywdy, a zatem jest odstraszające wtedy, gdy jest skuteczne i proporcjonalne, to jest zarazem oczywiste, że przy ustalaniu wysokości należnego odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy, sądy powinny uwzględnić nie tylko okoliczności po stronie dyskryminowanej, ale także okoliczności leżące po stronie pracodawcy, takie jak między innymi częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, czy mają one charakter dyskryminacji bezpośredniej czy dyskryminacji pośredniej, stopień zawinienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, do której dyskryminowana należy, w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i

stereotypów, pozycja pracodawcy na rynku pracy, jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antidyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych kobiet czy wielkość i status majątkowy pracodawcy.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.