



Sygn. akt I PSKP 21/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

(...) Oddziałowi w Ł.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania
w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 października 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 17 kwietnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie II. i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Ł. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód A. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego P. S.A. w W. (...) Oddziału w Ł. – na podstawie art. 18^{3d} k.p. – kwoty 33.067,72 zł, na którą składały się:

1) zadośćuczynienie w wysokości 10.000 zł za doznaną krzywdę, to jest poczucie wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenie poczucia własnej wartości;

2) odszkodowanie w wysokości 23.067,72 zł za naruszenie zasady niedyskryminacji.

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z 3 lipca 2018 r., zasądził od pozwanego P. S.A. w W. (...) Oddziału w Ł. na rzecz powoda A. S. kwotę 10.000 zł z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami (pkt 1). W pozostałej części (co do odszkodowania w kwocie 23.067,72 zł) oddalił powództwo (pkt 2).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód A. S. w listopadzie 2015 r. poszukiwał pracy. Na stronie pozwanego P. S.A. w W. znalazł ogłoszenie z ofertą pracy na zastępstwo, na stanowisku doradcy bankowości hipotecznej w (...) Oddziale w Ł. W ofercie tej zwrócono uwagę, między innymi, na konieczność przeprowadzania inspekcji u klienta, co wiązało się z prowadzeniem samochodu służbowego, w związku z tym wymagano od kandydata posiadania prawa jazdy kategorii B.

W dniu 17 listopada 2015 r. powód złożył aplikację na oferowane stanowisko pracy. W dniu 16 grudnia 2015 r. pracownica działu rekrutacji D. D. skontaktowała się telefonicznie z powodem, w ramach wstępnej rozmowy rekrutacyjnej, po czym 22 grudnia 2015 r. zwróciła się do powoda o przesłanie elektronicznie dokumentów niezbędnych w procesie rekrutacyjnym. W dniu 23 grudnia 2015 r. powód odbył kolejną rozmowę rekrutacyjną w (...) Oddziale w Ł. z jego dyrektorem M. N. oraz dyrektorem regionalnym sprzedaży. W toku rozmowy padła sugestia ze strony dyrektora, że „w banku P. nie ma się w zwyczaju chorować”.

W dniu 31 grudnia 2015 r. M. P., pracownica działu rekrutacji, zastępująca nieobecną D. D., telefonicznie poinformowała powoda, że jego kandydatura została zaakceptowana. W dniu 5 stycznia 2016 r. D. D. wysłała powodowi maila o treści „witamy serdecznie w P.”, a w związku z rozpoczęciem pracy zaprosiła go na 15 stycznia 2016 r. na spotkanie w Ł., gdzie miało odbyć się szkolenie z zakresu BHP oraz podpisanie dokumentów, ponadto podała, jakie dokumenty powód powinien mieć przy sobie. Przesłała również powodowi skierowanie na wstępne badania do lekarza medycyny pracy. Powód miał przesłać uzyskane zaświadczenie lekarskie. Następnie D. D. poinformowała powoda telefonicznie o wstępnym terminie rozpoczęcia pracy od 18 stycznia 2016 r., który w razie konieczności dalszych badań lekarskich może zostać przesunięty na 1 lutego 2016 r.

W dniu 14 stycznia 2016 r. powód stawiał się na badanie lekarskie, w trakcie którego poinformował lekarza o swojej chorobie – epilepsji, co wymagało dodatkowej diagnozy neurologa. Po badaniach otrzymał zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do pracy na proponowanym stanowisku pracy, co odnosiło się do niemożliwości prowadzenia pojazdów. W dniu 19 stycznia 2016 r. powód poinformował mailowo D. D., że wniósł odwołanie od orzeczenia lekarskiego, które powinno być rozpatrzone w terminie tygodnia i jego zdaniem orzeczenie to zostanie zmienione. Termin badań lekarskich był jednak zmieniany, o czym powód informował pozwanego.

W dniu 27 stycznia 2016 r. powód otrzymał orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność do pracy wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. Pierwsze orzeczenie wydano na podstawie nieobowiązujących przepisów prawa. Następnego dnia powód poinformował pozwanego drogą mailową o prawidłowym orzeczeniu lekarskim, przesyłając jego kopię i prosząc o kontakt.

W dniu 29 stycznia 2016 r. powód potwierdził mailowo otrzymanie prawidłowego orzeczenia lekarskiego oraz gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy w związku ze zbliżającym się terminem zatrudnienia. Prosił o pilny kontakt w celu ustalenia szczegółów technicznych. W odpowiedzi D. D. poinformowała, że złożonemu zaświadczeniu nadano bieg zgodnie z procedurami, w celu jego weryfikacji, a powód uzyska odpowiedź w przyszłym tygodniu.

Powód próbował skontaktować się telefonicznie z D. D.. W dniu 10 lutego 2016 r. poinformował ją mailowo, że wobec zbliżającego się kolejnego terminu możliwego rozpoczęcia zatrudnienia, potwierdza gotowość niezwłocznego rozpoczęcia pracy. Nie ma merytorycznych przeszkód w rozpoczęciu przez niego pracy, gdyż spełnił wszystkie warunki już 28 stycznia 2016 r. W dniu 3 marca 2016 r. poinformowano powoda o odmowie zatrudnienia i zamknięciu rekrutacji bez wyboru kandydata.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że u pozwanego rekrutacją pracowników zajmuje się wyspecjalizowany dział. O zatrudnieniu danej osoby decydują dyrektor działu HR, jak również dyrektor Oddziału Banku, w którym pracownik byłby zatrudniony. W przypadku podjęcia decyzji o zatrudnieniu, dokumentacja przesyłana jest do działu kadr. Dyrektor (...) Oddziału Banku w Ł. miał wpływ na zatrudnienie powoda. Nie wiadomo, kto podjął ostatecznie decyzję o jego niezatrudnieniu. W tym czasie były wolne stanowiska pracy, na które aplikował powód. Powód miał być zatrudniony na zastępstwo za pracownicę przebywającą na urlopie macierzyńskim. Miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód ma wykształcenie wyższe, z zawodu jest historykiem. Do przełomu marca i kwietnia 2015 r. prowadził własną działalność gospodarczą, od 2005 r. w zakresie doradztwo finansowe - kredyty hipoteczne, osiągając dochody 15.000-20.000 zł miesięcznie, choć były też miesiące bez dochodów. W tym czasie została mu wypowiedziana umowa franczyzowa i stracił dostęp do systemów bankowych oraz klientów. Zdecydował, że wolałby mieć stałe zatrudnienie oraz pewne dochody. Utrzymywał się z dochodów żony oraz oszczędności. W maju 2016 r. złożył aplikację do Urzędu Skarbowego i z dniem 1 sierpnia 2016 r. został tam zatrudniony za wynagrodzeniem około 2.810 zł. Powód nie zarejestrował się jako bezrobotny, gdyż utraciłby dochody z tytułu zawartych umów ubezpieczenia.

Odmowa zatrudnienia przez pozwanego wywołała u powoda sytuację stresową; wpłynęła na relacje rodzinne w domu, poczucie obniżenia własnej wartości oraz wykluczenia z rynku pracy. Nie wpłynęła w innym zakresie na stan

zdrowia czy możliwość podjęcia pracy przez powoda. Powód normalnie funkcjonował. Nie korzystał z porady psychologa ani psychiatry.

Pismem z 10 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powoda wystąpił do pozwanego o zapłatę kwoty 43.567,72 zł obejmującej: 10.500 zł jako odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, 23.067,72 zł jako odszkodowanie za naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz 10.000 zł jako zadośćuczynienie za krzywdę. Pozwany odmówił zapłaty, zarzucając brak podstaw do zgłaszania takich roszczeń.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód wystąpił przeciwko pozwanemu z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powołując się na art.18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód uprawdopodobnił zarzut nierównego traktowania z zakresie odmowy nawiązania z nim stosunku pracy z powodu stanu jego zdrowia (epilepsji) – który jednak nie wykluczał go z możliwości podjęcia pracy na stanowisku, na które kandydował – a więc jednej z przyczyn określonych w art. 18^{3a} k.p.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, że powód uczestniczył w procesie rekrutacji, który przeszedł pomyślnie, w tym odbył dwie rozmowy kwalifikacyjne, po czym zaproponowano mu podjęcie pracy, na co powód wyraził zgodę. Konieczne było złożenie przez powoda zaświadczenia lekarskiego, dopuszczającego go do pracy na stanowisku doradcy bankowości hipotecznej, na którym chciał pracować. Powód uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że jest zdolny do pracy na takim stanowisku pracy. Nie było więc żadnych przeciwwskazań do podpisania z nim umowy o pracę. Powód próbował się kontaktować (bezsukutecznie) z pracownikiem zajmującym się jego rekrutacją. Jedynie mailowo poinformowano go o nadaniu biegu prawidłowemu zaświadczeniu lekarskiemu w celu jego „weryfikacji zgodnie z procedurami”, których nie przedstawiono. Powód podjął próbę kontaktu z dyrektorem Oddziału Banku, w którym miał pracować, ten zaś stwierdził, że nie wie, które z zaświadczeń lekarskich jest ważne, nie może go więc dopuścić do pracy. Powód nie został w żaden formalny sposób poinformowany o odmowie nawiązania stosunku pracy lub

niedopuszczeniu do pracy. Uczyniono to dopiero w marcu 2016 r., powołując się na zakończenie rekrutacji bez wyłonienia kandydata.

Z okoliczności sprawy wynika, że przyczyną niezatrudnienia powoda był jego stan zdrowia, choć formalnie powód był zdolny do pracy na oferowanym stanowisku, co potwierdziło drugie orzeczenie lekarskie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, kto ostatecznie podjął decyzję o niezatrudnieniu powoda. Dyrektor Oddziału Banku miał wpływ na zatrudnienie nowych pracowników, z jego udziałem została przeprowadzona z powodem rozmowa rekrutacyjna. Pozwany nie wykazał, że odmawiając powodowi zatrudnienia, kierował się obiektywnymi okolicznościami. Odmowa zatrudnienia, której nie da się usprawiedliwić obiektywnymi przyczynami, stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powód dokonał rozbicia odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 18^{3d} k.p. na zadośćuczynienie za krzywdę oraz odszkodowanie za straty materialne w postaci wynagrodzenia, które hipotetycznie uzyskałby u pozwanego zgodnie z umową o pracę, gdyby została zawarta między stronami na okres dziewięciu miesięcy – zakładając, że wykonywałby ową pracę bez jakichkolwiek zakłóceń i przerw – pomniejszone o uzyskane wynagrodzenie u innego pracodawcy, u którego podjął zatrudnienie. Szkodą był w ocenie powoda brak pracy (wynikający z odmowy zatrudnienia go) i nieuzyskanie wynagrodzenia oferowanego przez pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód doznał krzywdy w postaci poczucia wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenia poczucia własnej wartości, czemu miała czynić zadość żądana kwota 10.000 zł. Z materiału dowodowego wynika, że odmowa zatrudnienia powoda wywołała u niego sytuację stresową, nerwową, rzutującą na poczucie własnej wartości oraz wykluczenia z rynku pracy. Nie wpłynęła ona na stan zdrowia powoda. Nie doszło do zaburzeń psychicznych ani innych negatywnych konsekwencji zdrowotnych, gdyż nie pojawiły się objawy np. w postaci zaburzeń snu, zmienności nastroju, lęku, drażliwości, płaczliwości czy wybuchowości albo wycofania. Powód nie wymagał leczenia

psychiatrycznego ani nie korzystał z porady lekarza psychiatry lub pomocy psychologa. Nie przyjmował żadnych leków. Pozwany nie negował powstania po stronie powoda krzywdy w ustalonej sytuacji faktycznej.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w kwestii zadośćuczynienia przepisy prawa nie przewidują zasadniczo żadnych kryteriów, które powinny decydować o jego wysokości. Brak jest tego rodzaju uregulowań w przepisach Kodeksu pracy. Kryteriów tych nie zawierają również miarodajne przepisy prawa cywilnego, które dotyczą zadośćuczynienia, zwłaszcza art. 445 k.c. i art. 446 k.c. Na tle uregulowań prawa cywilnego w orzecznictwie ukształtowały się przesłanki ustalenia „odpowiedniego” zadośćuczynienia i obowiązują one zasadniczo niezmiennie od kilkudziesięciu lat. Zadośćuczynienie nie może mieć symbolicznego charakteru, powinno przedstawiać ekonomicznie realną wartość, która stanowi odczuwalną rekompensatę doznanej krzywdy, a z drugiej strony musi zamykać się w rozsądnych granicach, nie może stanowić nieuzasadnionego wzbogacenia, wykraczać poza aktualny, przeciętny poziom życia społeczeństwa. Podstawą zaś tych ustaleń powinny być zobiektywizowane, rzetelne kryteria, a nie jedynie subiektywne odczucia poszkodowanego. Dokonując oceny wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia za doznana krzywdę, Sąd Rejonowy miał na względzie *ratio legis* art. 18^{3d} k.p., który zakłada danie pracownikowi satysfakcji, czego wyrazem jest zasądzone odszkodowanie (zadośćuczynienie), jak również przewiduje efekt odstrasżający, przestrzegający o skutkach działań o charakterze dyskryminującym. Funkcja ta niewątpliwie rzutuje na ustalenie wysokości zadośćuczynienia należnego za doznana krzywdę (odszkodowania w ujęciu art. 18^{3d} k.p.), aby oprócz zaspokojenia krzywdy pracownika stanowiło również źródło prewencji przeciwko działaniom pracodawcy o charakterze dyskryminującym. Te właśnie cele rozważanej regulacji rzutowały na zasądzone na rzecz powoda zadośćuczynienie za krzywdę. Sąd wziął pod uwagę – w kontekście wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia (odszkodowania w ujęciu art. 18^{3d} k.p.) – stopień i skalę oraz rodzaj doznanego przez niego uszczerbku. Występująca po stronie powoda krzywda, przejawiająca się w poczuciu wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy, koniecznością

znalezienia kolejnej pracy, zmniejszeniem poczucia własnej wartości, przy uwzględnieniu niewystąpienia ujemnych konsekwencji zdrowotnych w normalnym funkcjonowaniu powoda, wymagała odpowiedniej rekompensaty finansowej w postaci zasądzzonego na jego rzecz zadośćuczynienia (odszkodowania w rozumieniu art. 18^{3d} k.p.) w wysokości 10.000 zł, którą Sąd Rejonowy uznał za adekwatną do istniejącej szkody (krzywdy) po stronie powoda.

W pozostałym zakresie roszczenia powoda zostały przez Sąd Rejonowy ocenione jako nieuzasadnione. Powód dochodził również odszkodowania związanego z naprawieniem szkody majątkowej, na którą składała się utrata zarobków u pozwanego za dziewięć miesięcy (na taki okres miała być zawarta umowa na zastępstwo), pomniejszona o wynagrodzenie otrzymane przez powoda od innego pracodawcy w okresie od sierpnia do października 2016 r. Ten sposób ujęcia żądania wskazuje na jego *stricte* materialny charakter. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód nie wykazał i nie udowodnił zaistnienia tak ujętej szkody majątkowej oraz związku przyczynowego między zachowaniem pozwanego o charakterze dyskryminującym a brakiem podjęcia zatrudnienia lub podjęciem zatrudnienia u innego pracodawcy (od sierpnia 2016 r.) za niższym wynagrodzeniem. Nie można uznać, jak oczekiwałaby tego powód, że w sytuacji odmowy zatrudnienia z przyczyn dyskryminacyjnych, gdy niedoszły pracownik nie podejmuje innego stałego zatrudnienia, niedoszły pracodawca będzie obowiązany wypłacać kwoty odpowiadające ustalonemu wynagrodzeniu zasadniczo do czasu, kiedy osoba dyskryminowana podejmie inne stałe zatrudnienie.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby dyskryminujące zachowanie pozwanego spowodowało określone kłopoty zdrowotne po stronie powoda, co wiązałoby się z trudnościami w znalezieniu pracy. Powód doznał pewnych negatywnych przeżyć emocjonalnych, co przełożyło się na zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia. Nie spowodowało one jednak żadnych konsekwencji, które nie pozwalałyby powodowi podjąć stałej pracy. Powoływana przez powoda krzywda nie rzutowała na możliwość podjęcia przez niego pracy. Był bowiem zdolny do pracy. Nie wymagał leczenia i normalnie funkcjonował w życiu codziennym, podejmował różne czynności związane ze znalezieniem pracy. Z własnej woli zdecydował się na zmianę kwalifikacji zawodowych, poszukiwanie

ściśle określonego miejsca stałej pracy w instytucji państwowej (budżetowej), choć jest wykształcony oraz posiada kompetencje i doświadczenie zawodowe w poprzednio wykonywanym zawodzie (doradcy finansowego). Przyczyną tego miało rzekomo być dyskryminujące zachowanie pozwanego, które wiązało się z tym, że powód nie chciał dalej pracować w tej dziedzinie (w bankowości), czego jednak nie wykazał i były to jedynie jego gołosłowne twierdzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, zupełnie inne względy legły u podstaw decyzji powoda, który w okresie braku zatrudnienia czerpał korzyści majątkowe z poprzednio zawartych umów ubezpieczenia, a ponadto chciał podjąć pracę w instytucji państwowej (budżetowej) ze względów dotyczących sposobu zatrudnienia w tych instytucjach. Brak było po jego stronie okoliczności, które stałyby na przeszkodzie w podjęciu pracy.

Opisane okoliczności prowadzą do wniosku, że powód nie wykazał istnienia adekwatnego związku przyczynowego między odmową zatrudnienia (odmową dopuszczenia go do pracy) przez pozwanego a niepodjęciem przez powoda stałej pracy do sierpnia 2016 r. lub zatrudnieniem od tego czasu u innego pracodawcy na mniej korzystnych warunkach. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że powód nie wykazał, aby w następstwie działania pozwanego poniósł również szkodę majątkową.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w S. wniosły obie strony. Powód w części oddalającej powództwo o odszkodowanie, pozwany w części uwzględniającej powództwo o zadośćuczynienie.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 17 kwietnia 2019 r.:

I. w wyniku uwzględnienia apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2. i zasądził od pozwanego P. S.A. w W. (...) Oddziału w Ł. na rzecz A. S. kwotę 23.067,72 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami oraz kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym;

II. w wyniku uwzględnienia apelacji pozwanego zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1. i oddalił powództwo o zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 705 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd drugiej instancji przyjął, że istota sporu sprowadzała się do oceny zachowania pozwanego, polegającej na odmowie zatrudnienia powoda, pod kątem naruszenia zasady równego traktowania pracowników i wysokości ewentualnego odszkodowania w przypadku stwierdzenia naruszenia tej zasady.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji – dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie szkody, jaką poniósł powód w związku z naruszeniem przez pozwanego zasady niedyskryminacji – przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy pominął dowody, które wskazują na szkodę majątkową, jaką poniósł powód w związku z niezatrudnieniem przez pozwanego, nie wyjaśniając szczegółowo przyczyn, dla których odmówił im wiarygodności. Sprzecznie z zebrany w sprawie materiale dowodowym Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie wykazał zaistnienia szkody majątkowej w postaci utraconych korzyści ani nie udowodnił, że między odmową dopuszczenia do pracy u pozwanego a szkodą w postaci utraconych korzyści istnieje adekwatny związek przyczynowy, co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 18^{3d} k.p. Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że nie istnieje adekwatny związek przyczynowy między szkodą powoda w postaci utraconych korzyści (niezarobkowaniem) a odmową zatrudnienia. Informację o niezatrudnieniu przez pozwany Bank powód otrzymał 3 marca 2016 r. Do tego dnia pozostawał w przekonaniu, że pozwany zgodnie z zapewnieniem z 29 stycznia 2016 r. weryfikuje przedstawione przez niego drugie zaświadczenie lekarskie.

W ocenie Sądu Okręgowego, między odmową zatrudnienia powoda z przyczyn dyskryminacyjnych a poniesioną przez niego szkodą (nieuzyskaniem dochodów z pracy) zachodzi związek przyczynowy. Powód po uzyskaniu informacji o pozytywnym zakończeniu rekrutacji, skierowaniu na szkolenie BHP i po przedłożeniu zaświadczenia o zdolności do pracy mógł oczekiwać zawarcia umowy o pracę. Od 3 marca 2016 r. powód aktywnie poszukiwał pracy, którą podjął od 1 sierpnia 2016 r. Powód w sposób logiczny wyjaśnił, że poszukiwał pracy poza sektorem prywatnym z obawy o dyskryminację ze względu na stan zdrowia. Powód brał pod uwagę możliwość wykonywania pracy poniżej swoich kwalifikacji i osiągnięcia niższych dochodów, godził się na to, z obawy przed kolejną

dyskryminacją. Uznał, że dla pracodawcy spoza sektora prywatnego jego schorzenie, które nie powoduje niezdolności do pracy, nie będzie miało znaczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena dowodów prowadzi do wniosku, że między odmową zatrudnienia a nieuzyskaniem przez powoda oczekiwanych dochodów w okresie, na jaki miała być zawarta umowa o pracę z pozwanym, istnieje adekwatny związek przyczynowy. Szkodę majątkową powoda stanowi nieuzyskane w okresie przewidywanego zatrudnienia u pozwanego na podstawie umowy o pracę na zastępstwo (od 1 lutego do 31 października 2016 r.) wynagrodzenie w umówionej wysokości 3.500 zł miesięcznie, obniżone o wynagrodzenie, które powód otrzymał u innego pracodawcy (w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 31 października 2016 r.), czyli o kwotę 8.432,28 zł.

Niewłaściwa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła do naruszenia prawa materialnego – art. 18^{3d} k.p. Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Stanowisko to zostało utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym. Szkada pracownika będąca następstwem działań dyskryminacyjnych pracodawcy z reguły polega na utracie korzyści w postaci wynagrodzenia. Co prawda, przepisy Kodeksu pracy nie określają pojęcia „szkody”, jednak w tym wypadku przez art. 300 k.p. zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, w tym zwłaszcza art. 361 § 2 k.c., zgodnie z którym naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie wielokrotnie wyjaśniał, że wykazanie szkody w postaci *lucrum cessans* z natury rzeczy ma charakter hipotetyczny, jednak nie sprzeciwia się to przyjęciu, że szkoda rzeczywiście powstała, jeżeli zostanie udowodnione tak duże prawdopodobieństwo osiągnięcia korzyści majątkowej przez poszkodowanego, że rozsądnie rzecz oceniając, można stwierdzić, iż poszkodowany na pewno uzyskałby korzyść, gdyby nie wystąpiło zdarzenie, w związku z którym ten skutek był niemożliwy.

Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania spoczywał na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18^{3b} § 1 k.p., dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji). W odniesieniu do udowodnienia związku przyczynowego dotyczącego okresu, w którym powód mógł ponieść szkodę wskutek niezatrudnienia, należy mieć na uwadze okoliczność, że pozwany oferował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na okres 9 miesięcy (do 31 października 2016 r.). Pozwany nie kwestionował wyliczeń powoda dotyczących wysokości szkody i zostały one przyjęte przez pozwanego w całości, a kwota różnicy w wynagrodzeniu została precyzyjnie wyliczona przez powoda i jej matematyczne wyliczenie nie było kwestionowane przez stronę pozwaną na żadnym etapie postępowania. Żądana przez powoda kwota wyrównuje w pełni szkodę majątkową, którą poniósł.

W tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał za zasadne przyjęcie, że kwota wyliczona przez powoda to rzeczywista różnica między wynagrodzeniem, jakie powinien był otrzymać, gdyby podjął zatrudnienie, a kwotą otrzymaną faktycznie w okresie do 31 października 2016 r. Różnica ta wynosi 23.067,72 zł. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23.067,72 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami.

Przechodząc do apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy przyjął, że zasadny jest apelacyjny zarzut pozwanego dotyczący naruszenia prawa materialnego – art. 18^{3d} k.p. przez zasądzenie zadośćuczynienia w rażąco wysokiej kwocie 10.000 zł.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w wyroku z 3 listopada 2015 r., III PK 16/15 (LEX nr 2288967), Sąd Najwyższy uznał, że przewidziane w art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie ma charakter szczególny, bowiem obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że wykładnia art. 18^{3d} k.p. powinna być zgodna z europejskim prawem pracy, w tym dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy oraz dyrektywą 2006/54 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. Dokonując analizy art. 18^{3d} k.p.,

należy więc brać pod uwagę zarówno poniesioną przez powoda szkodę majątkową (odszkodowanie za szkodę) oraz niemajątkową (zadośćuczynienie za krzywdę), będącą wynikiem odmowy zatrudnienia go przez pozwanego.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 9 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160), zgodnie z którym, jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. W ocenie Sądu Okręgowego zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie za poniesioną szkodę majątkową jest skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, w całości kompensuje poniesioną przez niego szkodę w postaci utraconego zarobku. Sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Należy podkreślić, że zasadniczą funkcją odszkodowania określonego w art. 18^{3d} k.p. jest naprawienie szkody majątkowej. Tym samym nie ma podstaw do zasądzenia odrębnego zadośćuczynienia za krzywdę i orzeczenie Sądu Rejonowego w tym zakresie podlega zmianie. Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o zadośćuczynienie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Ł., wniósł powód, zaskarżając wyrok w części, w której Sąd Okręgowy, wskutek uwzględnienia apelacji pozwanego, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. i oddalił powództwo o zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a ponadto w części orzekającej o kosztach postępowania apelacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego – art. 18^{3d} k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sytuacji, w której powód, wskutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, doznał zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej (krzywdy), zasądzenie na jego rzecz kwoty obejmującej wyłącznie równowartość doznanej szkody majątkowej (korzyści utraconych przez powoda wskutek naruszenia zasady równego traktowania) stanowi skuteczną, proporcjonalną i odstraszającą kompensację doznanych przez powoda uszczerbków w sferze jego dóbr prawnych, podczas gdy

prawidłowe zastosowanie przez sąd normy z art. 18^{3d} k.p. powinno polegać na zasądzeniu na jego rzecz kwoty obejmującej zarówno odszkodowanie za utracone korzyści, jak i rekompensatę za doznaną szkodę niematerialną (krzywdę) wynikłą z naruszenia zasady równego traktowania.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona. Trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 18^{3d} k.p. 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 powoda 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 k.p.). Sądy przyjęły, że niedozwoloną przyczyną, która doprowadziła do dyskryminacji powoda na etapie podejmowania przez niego zatrudnienia, była choroba (epilepsja), z powodu której pozwany nie zatrudnił skarżącego, mimo że choroba ta nie stanowiła medycznego przeciwwskazania do podjęcia przez niego pracy na stanowisku doradcy bankowości hipotecznej. Na obecnym etapie postępowania nie jest możliwe kwestionowanie ustalenia faktycznego i oceny prawnej, że doszło do dyskryminacji

powoda w związku z odmową jego zatrudnienia (nawiązania stosunku pracy – art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.) z powodu choroby jako niedozwolonej przyczyny różnicowania sytuacji pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy.

Skoro zatem pozwany prawodawca naruszył wobec powoda zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na chorobę jako niedozwolone kryterium różnicujące, to tym samym ziszcła się wystarczająca i konieczna przesłanka nabycia przez powoda na podstawie art. 18^{3d} k.p. prawa do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Rozstrzygnięcie podstawowego zarzutu skargi kasacyjnej, a mianowicie zarzutu naruszenia art. 18^{3d} k.p. przez odmowę zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w postaci zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z dyskryminacyjnym potraktowaniem go ze względu na chorobę i poprzestanie jedynie na zasądzeniu odszkodowania za szkodę majątkową w postaci utraconych korzyści w kwocie 23.067,72 zł, która – w ocenie powoda – nie spełnia funkcji kompensującej krzywdę oraz nie uwzględnia skutków działań dyskryminacyjnych dla poczucia jego samooceny i wykluczenia z rynku pracy, wymaga uprzedniego rozważenia podstaw i zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Podstawą prawną roszczenia pracownika (w rozpoznawanej sprawie niedoszłego pracownika) o odszkodowanie od pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie niedoszłego pracodawcy), który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest art. 18^{3d} k.p., nie zaś przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych albo z tytułu niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania czy też z tytułu naruszenia dóbr osobistych. W rezultacie pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. 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 dyskryminacji (np. art. 11³), jak i przepisów nakazujących równe traktowanie w zatrudnieniu (np. art. 11²) oraz stanowiących rozwinięcie regulacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji (art. 18^{3a} – 18^{3e}). Do powstania roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia wobec niego przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu wystarczające jest wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy w postaci naruszenia odpowiednich 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 też odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika (por. jednak wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101, z którego wynika, że naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania – art. 11² k.p., bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest w tym przypadku jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, co jest traktowane jako bezprawność zachowania pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107; z 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189; z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672, OSP 2018 nr 12, poz. 126; z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42). Normatywne wyróżnienie dyskryminacji (art. 11³ i art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.) jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie szczególnych rozwiązań

prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, takich jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), szczególny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 k.p.) oraz odszkodowanie co najmniej w zryczałtowanej wysokości, niezależnej od rozmiaru szkody (art. 18^{3d} k.p.).

Przy dokonywaniu wykładni art. 18^{3d} k.p. należy mieć na uwadze, że przepis ten został dodany w celu dostosowania prawa polskiego do standardów unijnych i miał na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego między innymi następujących dyrektyw: dyrektywy 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, dyrektywy 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 oraz dyrektywy 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. Z tego względu art. 18^{3d} Kodeksu powinien w 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, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160).

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 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 preredagowana) – „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 zaś do 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 orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej 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, po drugie – gdy pieniężne odszkodowanie jest środkiem, który ma zrealizować cel w postaci przywrócenia rzeczywistej równości, powinno ono być odpowiednie w tym znaczeniu, by mogło pozwolić na całkowite naprawienie szkody faktycznie poniesionej w związku z dyskryminującym zachowaniem pracodawcy, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi, 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 (por. liczne orzeczenia TSUE cytowane w wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42).

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160), w którym przyjęto, między innymi, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. 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, odnosi się to 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 art. 18^{3d} k.p. – ma bowiem dotyczyć zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej (krzywdy).

Z przytoczonego wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, Sąd Okręgowy wybrał i zacytował jednak inny fragment, zgodnie z którym, jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Fragment ten nie może i nie powinien być rozumiany w tak uproszczony sposób, w jaki przyjął to Sąd Okręgowy, uznając, że zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie za poniesioną szkodę majątkową jest skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, ponieważ w całości kompensuje poniesioną przez powoda szkodę w postaci utraconego zarobku, zaś samo zasądzenie odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Tym samym nie ma podstaw do zasądzenia odrębnego zadośćuczynienia za krzywdę.

Należy bowiem zauważyć, że powód od samego początku (od chwili wniesienia pozwu) wyraźnie odróżniał w rozpoznawanej sprawie szkodę majątkową (utracone zarobki) od krzywdy, opisując ją jako poczucie wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością

znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenie poczucia własnej wartości. To wyraźne rozróżnienie przez samego powoda szkody majątkowej od krzywdy moralnej powinno być przełożone na przyznanie mu nie tylko odszkodowania za szkodę, lecz także – choćby w minimalnej wysokości – zadośćuczynienia za krzywdę. Można się zgodzić z Sądem Okręgowym, że już samo odszkodowanie daje (powinno dać) satysfakcję pracownikowi. Nie jest to jednak równoznaczne z naprawieniem krzywdy wyraźnie opisanej przez skarżącego.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wyrównanie to przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody (majątkowej lub niemajątkowej). Z przepisu tego nie wynika jednak wprost, 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 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z 6 lipca 2016 r., II PK 171/15, LEX nr 2076393 i z 16 listopada 2017 r., I PK 306/16, LEX nr 2422474).

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną sprawę należy jednak przyjąć, że w sytuacji, w której powód (pracownik, kandydat na pracownika, były pracownik) wyraźnie rozdziela doznaną szkodę majątkową od krzywdy, manifestując w ten sposób, że samo naprawienie szkody majątkowej nie będzie dla niego satysfakcjonujące, a ponadto – jego zdaniem – nie będzie wystarczająco skuteczne (jeśli chodzi o naprawienie wszystkich uszczerbków doznanych przez pracownika) oraz wystarczająco odstraszające pracodawcę przed dokonywaniem kolejnych posobnych naruszeń, sąd pracy powinien rozważyć przyznanie pracownikowi zadośćuczynienia choćby w minimalnej kwocie określonej w art. 18^{3d} k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa stanowiska odnośnie do tego, czy zasadniczą funkcją art. 18^{3d} k.p. jest wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, czy również wyrównanie uszczerbku w dobrach

niemajątkowych. Według jednego stanowiska, celem tego przepisu jest zasadniczo wyrównanie szkody majątkowej wyrządzonej pracownikowi w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (por. wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; wyrok z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454). Odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202), zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. 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 tym ujęciu odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. zbliżałoby się do odpowiednich sum pieniężnych zasądzanych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka za naruszenie standardów Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Trybunał strasburski zasądza odpowiednie kwoty między innymi tytułem wyrównania szkód niematerialnych doznanych przez osoby wnoszące do niego skargi, które określa jako „stres, frustrację i dyssatisfakcję”.

W związku z tym należy zauważyć, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co do zasady, wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 27). Dyskryminacja pracownika narusza jego konstytucyjnie chronioną godność (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka. 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 (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 16 maja 2018 r., SK 18/17, OTK-A 2018 poz. 25, i przytoczone w nim wcześniejsze wyroki Trybunału). Chroniona prawem Unii Europejskiej (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 może być również choroba (w rozpoznawanej sprawie epilepsja), która w konkretnym przypadku nie przekładała się na zdolność pracownika do świadczenia pracy określonego rodzaju (na określonym stanowisku).

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek dyskryminacyjnych praktyk pozwanego. Żądanie to jest niewątpliwie objęte zakresem normowania art. 18^{3d} k.p., a zatem pozostaje do rozważenia, czy żądana kwota 10.000 zł jest – jak to ujął Sąd Okręgowy – rażąco wygórowana, czy też jest odpowiednia do doznanej przez skarżącego krzywdy (szczegółowo opisanej już w pozwie, a następnie w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, który zasądził na rzecz powoda wyłącznie żądane zadośćuczynienie), w szczególności czy jest skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca. Wymagania te odnoszą się bowiem nie tylko do żądania wyrównania uszczerbku o charakterze majątkowym, lecz także – jak w rozważanym przypadku – uszczerbku o charakterze niemajątkowym (krzywdy).

Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony apelacyjny zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18^{3d} k.p. w wyniku zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie 10.000 zł jako rażąco wysokiej. Być może kwota ta była wygórowana w stosunku do rozmiaru krzywdy doznanej przez powoda, jednak w związku z ustaleniem (wiążącym w postępowaniu kasacyjnym), że powód doznał krzywdy, należy uznać, że jakieś zadośćuczynienie – choćby w minimalnej wysokości – należało mu się w okolicznościach rozpoznawanej sprawy. Sąd Okręgowy nie stwierdził bowiem w żadnym miejscu uzasadnienia zaskarżonego wyroku, że powód nie doznał krzywdy. Uznał natomiast, że zasądzone odszkodowanie (odpowiadające wyłącznie rozmiarowi szkody majątkowej) będzie dla powoda wystarczająco satysfakcjonujące, a z punktu widzenia spełnienia swojej funkcji represyjno-prewencyjnej (odstraszającej pozwanego przed dopuszczaniem się kolejnych podobnych aktów dyskryminacji) wystarczająco skuteczne.

Należy podkreślić, że podstawą zasądzenia na rzecz pracownika zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest naruszenie przez pracodawcę w stosunku do niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, art. 18^{3d} k.p. nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę. 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 lub zaniechania naruszające zasadę równego traktowania, które nie są przez pracodawcę zawinione. Zgodnie z wymaganiami stawianymi w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, 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. Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę wyrządzoną dyskryminacyjnym traktowaniem przez pracodawcę powinno być proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy. Wreszcie powinno być dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstraszać go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w przyszłości. Opisane trzy wymagania odnośnie do zadośćuczynienia pieniężnego jako swoistej sankcji za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu określają 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 (jeżeli było ono zawinione, chociaż wina nie stanowi przesłanki odpowiedzialności pracodawcy). Z kolei przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia należy uwzględnić sytuację majątkową zobowiązanego. Oceniając rozmiar krzywdy doznanej przez

ofiary dyskryminacji, należy 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 (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 27).

Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w wyniku naruszenia chronionych prawem dóbr powinno być odpowiednio wysokie, aby spełniało wymaganie skuteczności. Odszkodowanie zasądzone na rzecz pracownika musi być przez niego odczuwalne (majątkowo) i stanowić rekompensatę za negatywne zachowanie pozwanego. Kwota zadośćuczynienia należnego na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest ustalana przy uwzględnieniu wielu (obiektywnych i subiektywnych) czynników mających wpływ na jej wysokość, przy czym powinna być odpowiednia do rozmiaru doznanej krzywdy w tym znaczeniu, że powinna w pełni ją kompensować. Sąd drugiej instancji nie dokonał takich ustaleń ani ocen, ponieważ z góry odrzucił możliwość zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia, czym naruszył art. 18^{3d} k.p.

Zgodnie z wcześniej przywołanym prawodawstwem unijnym, pieniężna forma zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinna być odstraszająca. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjmuje, że sankcja za niezgodną z prawem dyskryminację powinna gwarantować rzeczywistą i skuteczną ochronę. Musi ponadto mieć rzeczywisty efekt odstraszający dla pracodawcy. Chociaż wybór kar za naruszenie zakazu dyskryminacji pozostaje w zakresie uznania Państw Członkowskich, muszą one w szczególności zapewnić, że naruszenia prawa wspólnotowego są sankcjonowane 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. Liczne przykłady orzeczeń TSUE dotyczących tej kwestii przytoczył Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020 nr 5, poz. 42). W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 18^{3d} k.p. należy interpretować w ten sposób, że zadośćuczynienie za krzywdę wyrządzoną pracownikowi naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu 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. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że zgodnie z brzmieniem art. 18 dyrektywy 2006/54 odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Sformułował w związku z tym przesłanki, pozwalające na ocenę spełnienia tych wymagań przez odszkodowanie lub zadośćuczynienie. 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. Jest zarazem oczywiste, że przy ustalaniu wysokości należnego odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie art. 18^{3d} k.p. sądy powinny uwzględniać nie tylko okoliczności po stronie osoby dyskryminowanej, lecz także okoliczności leżące po stronie pracodawcy, takie jak między innymi częstotliwość i zakres 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, pozycja pracodawcy na rynku pracy, jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej i status majątkowy pracodawcy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.