



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko P. w C.

o zadośćuczynienie z tytułu dyskryminacji i o zobowiązanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach
z dnia 22 kwietnia 2021 r., sygn. akt III APa 32/20,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 22 kwietnia 2021 r., sygn. akt III APa 32/20, Sąd Apelacyjny w Katowicach – w sprawie z powództwa M. S. przeciwko P. w C. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. z dnia 17 lutego 2020 r., sygn. akt IV P 20/18, w którym Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zadośćuczynienie z tytułu dyskryminacji i o zobowiązanie.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej wyroku Sądu pierwszej instancji, podzielił także argumentację prawną zaskarżonego wyroku. W sprawie ustalono między innymi, że M. S. był zatrudniony w P. w C. od 1 kwietnia 1973 r., ostatnio na stanowisku profesora zwyczajnego w Instytucie [...] Wydziału [...]. Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na skutek oświadczenia powoda z 5 października 2015 r. o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 94 pkt 2b i art. 113 k.p.

Powód wytoczył kilka powództw przeciwko pozwanemu. W pozwie z 12 lutego 2009 r. M. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej P. w C. kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminowanie go w okresie od maja 2008 r. do dnia złożenia pozwu. Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2009 r., sygn. akt IV.1.P 2/09, Sąd Okręgowy w C. zasądził od pozwanej na rzecz M. S. kwotę 10.000 zł i oddalił powództwo w pozostałej części. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że zasądzając od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 10.000 zł wziął pod uwagę ciężar gatunkowy działań molestujących organów pozwanej (Rady Wydziału [...] i Senatu) wobec powoda. Uchwała Rady Wydziału nr [...] była bardzo dobitna w swojej treści, zawierała najcięższe zarzuty, jakie można postawić nauczycielowi akademickiemu. Czynności powoda, wykonywane w ramach niezawisłego działania Komisji Dyscyplinarnej, zostały bowiem w tej uchwale uznane „za niegodne nauczyciela akademickiego”. Nadto Sąd ten podkreślił, że Prodziekan Wydziału [...], mimo braku takiej dotychczasowej praktyki, w dniu 30 czerwca 2008 r. wystosował do wszystkich członków Rady Wydziału pismo stanowiące informację o przebiegu posiedzenia Senatu w dniu 25 czerwca 2008 r., doręczając każdej z tych osób m.in. kserokopię uchwał nr [...] i [...]. Sąd wskazał, że czym innym jest świadomość podjęcia uchwały określonej treści, a czym innym posiadanie egzemplarza uchwały. Z uwagi na fakt, iż działanie Prodziekana miało charakter precedensowy, Sąd uznał, że było nakierowane na dalsze molestowanie powoda. Apelacje wniesione od powyższego wyroku przez obie strony procesu zostały oddalone wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 czerwca 2010 r., sygn. akt III APa 17/10.

Pozwem z 24 marca 2011 r., sprecyzowanym ostatecznie pismem procesowym z 5 października 2012 r., a skierowanym przeciwko P. w C., M. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 90.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji zawartego w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., tj. umieszczenie w jego aktach osobowych uchwały nr [...] Rady Wydziału [...] P. z 12 czerwca 2008 r. Wyrokiem z 5 lipca 2013 r., sygn. akt IV.1.P 33/11, Sąd Okręgowy w C. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.000 zł i oddalił powództwo w pozostałej części. Wyrokiem z 8 maja 2015 r., sygn. akt III APa 69/13, Sąd Apelacyjny w Katowicach oddalił apelacje obydwu stron procesu.

Uchwałą nr 25/2016/2017 z 2 marca 2017 r. Rada Wydziału [...] P. uchyliła uchwałę nr [...] Rady Wydziału [...] P. z 12 czerwca 2008 r. w sprawie oceny nauczycieli akademickich Wydziału [...] uczestniczących w procedurach związanych z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodziekana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału [...] dr. hab. inż. J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i Zarządzania w O. w W..

W niniejszej sprawie powód w pozwie z 17 września 2018 r. domagał się zasądzenia na jego rzecz od P. w C. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r. (data prawomocnego wyroku wydanego w sprawie sygn. akt III APa 17/10) do 2 marca 2017 r. tj. do dnia uchylenia molestującej go uchwały nr [...] Rady Wydziału [...] P. z 12 czerwca 2008 r., wraz z odsetkami od 30 czerwca 2010 r.; zobowiązania strony pozwanej do opublikowania w terminie miesiąca od rozstrzygnięcia sporu na jej koszt w czasopiśmie „P.” (lub uzgodnionym innym), na dole pierwszej strony, oświadczenia o następującej treści: „Rektor P. przeprasza Profesora M. S. za naruszenie w jego sprawie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, tj. naruszenie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy oraz wyraża ubolewanie z tego powodu”, a także zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była więc kwestia dyskryminacji powoda w formie molestowania przez pracodawcę przez rozprowadzenie wśród członków Rady Wydziału [...] P. pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału [...] P. L. B. z 30 czerwca 2008 r., do którego załączony został między innymi tekst uchwały Rady

Wydziału [...] P. z 12 czerwca 2008 r. nr [...], która sama w sobie stanowiła przejaw molestowania (dyskryminacji) powoda, do której miało - zdaniem powoda - dochodzić w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r.

Sąd drugiej instancji uwzględnił to, że prawomocnym wyrokiem tut. Sądu z 14 listopada 2019 r., sygn. akt III APa 19/19, została oddalona apelacja powoda od wyroku Sądu Okręgowego w C. z 9 stycznia 2019 r., sygn. akt IV P 19/18, w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu dyskryminacji i o zobowiązanie. W tej sprawie M. S. pozwem wniesionym 10 września 2018 r. domagał się zasądzenia na jego rzecz od P. w C. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r., tj. od daty wyroku w sprawie o sygn. akt III APa 17/10 do 2 marca 2017 r., tj. do dnia uchylenia molestującej go uchwały nr [...] Rady Wydziału [...] P. z dnia 12 czerwca 2008 r. wraz z odsetkami, ponadto wniósł o zobowiązanie strony pozwanej do przeproszenia go za naruszenie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.

Sąd Apelacyjny uznał, że w istocie wystąpiła tożsamość roszczenia podniesionego przez powoda przeciwko stronie pozwanej w niniejszej sprawie, w której tożsame w żądaniach pozwu został złożony przez powoda w dniu 17 września 2018 r. Zapadły również cytowane wyżej prawomocne wyroki sądów obu instancji. Niemniej jednak Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie, w której strona pozwana domagała się odrzucenia pozwu ze względu na zachodzącą powagę rzeczy osądzonej, niezaskarżonym przez strony postanowieniem z 17 lutego 2020 r., odmówił odrzucenia pozwu, nie wstrzymując rozpoznania sprawy. Sąd drugiej instancji przyjął, że przepis art. 380 k.p.c. nie pozwala na ponowne rozpoznanie przez Sąd drugiej instancji postanowienia oddalającego zarzuty, których uwzględnienie uzasadniałoby odrzucenie pozwu, ponieważ jako postanowienie o odmowie odrzucenia pozwu podlega ono zaskarżeniu odrębnym zażaleniem na podstawie art. 394 § 1 pkt 1 k.p.c. W konsekwencji strona, która w ustawowym terminie nie wносиła zażalenia na postanowienie oddalające zarzuty, których uwzględnienie uzasadniałoby odrzucenie pozwu, ostatecznie i nieodwołalnie traci prawo uchylenia się od skutków postanowienia.

Sąd drugiej instancji wskazał na prawidłowe ustalenia Sądu Okręgowego, z których wynika, że uchwałą podjętą w dniu 12 czerwca 2008 r. Rada Wydziału [...] P.

uznała uczestnictwo powoda w procedurach związanych z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodziekana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału [...] J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i Zarządzania w O. w W., jako nauczyciela akademickiego Wydziału [...] za szczególnie naganne, wyjątkowo szkodliwe dla wydziału i niegodne nauczyciela akademickiego. Uchwała została dołączona do akt osobowych powoda. Sąd Okręgowy w C. uznał, że podjęcie przez Radę uchwały stanowiło molestowanie powoda i w związku z tym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2009 r. zasądził na jego rzecz kwotę 10.000 zł. W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r., tj. od daty wyroku w sprawie sygn. akt III APa 17/10, do 2 marca 2017 r., tj. do dnia uchylenia molestującej go uchwały nr [...] Rady Wydziału [...] P. z dnia 12 czerwca 2008 r. oraz nakazania pozwanej jego przeproszenia.

Według Sądu drugiej instancji powód na gruncie niniejszego postępowania oraz w postępowaniu toczącym się przed Sądem Okręgowym w C. pod sygn. akt IV.1.P 2/09, wywodził swoje roszczenia odszkodowawcze z tego samego faktu, czyli podjęcia w dniu 12 czerwca 2008 r. przez Radę Wydziału [...] opisaną wyżej uchwały. Tymczasem wbrew pogładowi powoda podjęcie uchwały, a w konsekwencji jej istnienie, nie stanowią odrębnych bytów, z których niezależnie można wywodzić roszczenia odszkodowawcze. Fakt podjęcia uchwały molestującej powoda i jej istnienie to w istocie jednorodziejowe zachowanie strony pozwanej w zamkniętym okresie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy mamy do czynienia z jednym zdarzeniem rozciągniętym w czasie, czyli z czynem o charakterze ciągłym. Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160, dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia. W sytuacji, gdy z tytułu podjęcia przez Radę molestującej go uchwały, na rzecz powoda zostało zasądzone wyrokiem Sądu Okręgowego w C. z dnia 16 grudnia 2009 r. (sygn. akt IV.1.P 2/09) określone odszkodowanie to należało uznać, że roszczenia odszkodowawcze z tego tytułu zostały zaspokojone i powodowi nie przysługuje kolejna rekompensata pieniężna oparta na tej samej podstawie faktycznej. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania cytowanym wyrokiem

stanowi zaspokojenie jego wszelkich roszczeń z tytułu podjęcia przez stronę pozwaną molestującej go uchwały. Natomiast fakt późniejszego uchylenia owej uchwały nie ma wpływu na powyższą ocenę, bowiem była to jedynie czynność techniczna, którą strona pozwana poczyniła na własnym użytek. W konsekwencji należało również uznać, że roszczenie powoda o opublikowanie przez stronę pozwaną przeprosin było bezpodstawne.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego powód zaskarżył skargą kasacyjną.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono „naruszenie art. 94 pkt 2b k.p. stanowiącego, że pracodawca jest obowiązany w szczególności przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu względem skarżącego pozwana naruszyła po raz pierwszy 12 czerwca 2008 r., przyjmując uchwałę nr [...] Rady Wydziału [...] P., którą uchylono dopiero w 2017 r., tj. po 9 latach. Wyrok ten potwierdza, że niniejszy pozew związany jest z rozpowszechnieniem pisma Prodziekana Wydziału [...] P. dr hab. inż. L. B. prof. P. z dnia 30 czerwca 2008 r. w gronie około 50 osób, tj. członków Rady Wydziału [...] P., w tym studentów oraz pracowników administracyjnych. Zdaniem powoda treść tego pisma wzbudziła w 2008 r. sensację wśród ogółu pracowników oraz studentów i zapewne w tej określonej atmosferze spotykał się z okrzykami „e ty niegodny nauczyciela”. Treść pisma była i jest przechowywana u około 50 adresatów, a podejmowane przez niego w latach 2010-2015 w Sądzie Okręgowym w C. i Sądzie Apelacyjnym w Katowicach starania o wycofanie tego pisma, były bezskuteczne. Treść pisma z 30 czerwca 2008 r. stała się nieaktualna dopiero 2 marca 2017 r., tj. z chwilą przyjęcia uchwały nr [...] w sprawie uchylenia uchwały nr [...], co potwierdza, że powód był molestowany w przedmiotowej sprawie także w okresie od wyroku wydanego w sprawie III APa 17/10, tj. od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r. Przez okres 9 lat naruszane były jego dobra pracownicze i osobiste, a zgłoszone w niniejszej sprawie żądanie zadośćuczynienia wynika z faktu upowszechnienia i utrwalania wiedzy o rzekomo niegodnych działaniach powoda. Prawidłowa analiza

pozwu jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwala na przyjęcie stanowiska, iż powód chciał tylko doprowadzić do wyeliminowania w świetle wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach III APa 69/13, niekorzystnych skutków, tj. uznania przez osoby trzecie w/w dokumentów za niewłaściwe i w nieograniczonym czasie trwania. Zgodnie z tym wyrokiem obowiązkiem pozwanej P. wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy.(...) Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia, pracodawca z uwagi na wagę tego czynu, winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również w zakresie jego skutków”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono „naruszenie art. 327¹ § 1 oraz 378 § 1 k.p.c., gdyż zdaniem strony skarżącej, sąd II instancji rozpoznając apelację w granicach zaskarżenia, nie odniósł się wprost do zarzutu strony powodowej tj. błędu w ustalenia faktycznych, polegającego na braku odniesienia się do okoliczności powoływanej się każdorazowo przez powoda, tj. stwierdzenia Sądu Apelacyjnego w Katowicach w wyroku III APa 69/13: obowiązkiem pozwanej P. wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy.(...) Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia, pracodawca z uwagi na wagę tego czynu, winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również w zakresie jego skutków, jako podstawy dochodzonego żądania, szczególnie w kontekście podnoszenia braku jakiegokolwiek działania ze strony pracodawcy”.

Skarżący wniósł – „w przypadku przyjęcia, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona – o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania w innym składzie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego, kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych w stawce minimalnej powiększonej dwukrotnie”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Na podstawie art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów i na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może badać tylko, czy zostały naruszone przepisy postępowania stosowane przy ustalaniu stanu faktycznego.

Uzasadnienia sądów odwoławczych nie muszą zawierać wszystkich elementów typowych dla uzasadnienia judykatu pierwszoinstancyjnego, lecz jedynie te z elementów, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania sprawy są niezbędne do przedstawienia motywów wydanego przez ten sąd rozstrzygnięcia, a naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu, zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej.

Art. 327¹ § 1 k.p.c., regulujący treść uzasadnienia w zakresie stanu faktycznego, dotyczy wniosków z dowodów przeprowadzonych, a nie dowodów pominiętych. Jeżeli sąd uzasadnia pominięcie dowodów, czyni to w ramach art. 327¹ § 2 k.p.c., który obejmuje nie tylko materialnoprawną podstawę rozstrzygnięcia, lecz także uzasadnienie poszczególnych decyzji procesowych, w tym pominięcie dowodu. Przy tym brak uzasadnienia pominięcia dowodu nie może stanowić podstawy kasacyjnej, gdyż tą podstawą może być przepis naruszony pominięciem dowodu, tj. art. 235² § 1 k.p.c. (art. 217 § 3 k.p.c. w stanie prawnym do 7 listopada 2019 r.). Pominięcie dowodu, nawet bezpodstawne, nie jest pozbawieniem strony możliwości obrony swych praw, a tym samym nie może prowadzić do nieważności postępowania i naruszenia art. 378 § 1 k.p.c.

W świetle przywołanych przepisów zarzuty procesowe skargi kasacyjnej naruszenia art. 327¹ § 1 oraz 378 § 1 k.p.c., były nieuzasadnione, gdyż *de facto* dotyczyły one oceny prawidłowości postępowania pracodawcy („obowiązkiem pozwanej P. wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy”). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku

zawiera wszystkie niezbędne elementy, pozwalające na ocenę wyroku w postępowaniu kasacyjnym.

Zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego nie mogły być uwzględnione, gdyż nie zawierają relewantnych podstaw naruszenia prawa materialnego dotyczących dochodzonego przez powoda zadośćuczynienia.

Jedyną podstawą naruszenia prawa materialnego wskazaną w skardze kasacyjnej jest art. 94 pkt 2b k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Artykuł ten nakłada na pracodawcę obowiązek podejmowania wszelkich koniecznych działań, aby w stosunkach pracy, których stroną jest pracodawca, inni pracownicy, bez względu na miejsce, jakie zajmują w hierarchii organizacyjnej zakładu pracy, nie dyskryminowali pracowników ze względu na prawnie zabronione kryteria. Przepis ten ustanawia pracodawcę całkowicie odpowiedzialnym za przestrzeganie zasady równouprawnienia w zatrudnieniu w zakładzie pracy. Prawnie zabronione kryteria różnicowania pracowników wymienione w tym przepisie zostały zawarte w art. 11³ k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego art. 94 pkt 2b k.p. nie mógł stanowić wystarczającej podstawy skargi kasacyjnej w sytuacji, gdy powód domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego zadośćuczynienia. Skarga kasacyjna powinna określić w sposób jednoznaczny podstawę prawną żadanego zadośćuczynienia; może ono bowiem wynikać z różnych norm, na przykład z art. 18^{3d} k.p., z art. 94 § 3 k.p. lub 448 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ten mankament skargi kasacyjnej uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie adekwatnej kontroli kasacyjnej i powoduje konieczność oddalenia skargi kasacyjnej.

W uzupełnieniu można wskazać, że przede wszystkim mogło podlegać rozważeniu zastosowanie art. 18^{3d} k.p. (jak to przedstawiono w zaskarżonym wyroku), w myśl którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu nie wynika natomiast, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Co do zasady, dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą do jednego zadośćuczynienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13).

Zgodnie z art. 94 § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Stosownie natomiast do art. 448 § 1 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę albo zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Różnorodność podstaw prawnych zasądzenia zadośćuczynienia uniemożliwiała więc ocenę kasacyjnego zarzutu naruszenia prawa materialnego opartego wyłącznie na art. 94 pkt 2b k.p.

Powód wytoczył przeciwko pozwanemu pracodawcy kilka powództw, zakończonych prawomocnymi wyrokami. Wobec braku adekwatnych zarzutów skargi kasacyjnej nie ma podstaw analizowania, czy były podstawy do merytorycznej oceny powództwa objętego obecną skargą kasacyjną.

Ponadto – z uwagi na jednorodność wadliwego zachowania pozwanego w 2008 r. (którego skutki zdaniem powoda odczuwalne były aż do roku 2017, mimo że przestał być pracownikiem pozwanego w 2015 r.) - zwrócić można uwagę na

judykaturę w analogicznych sprawach. Przykładowo w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 231/14, zajęto stanowisko, że charakter zadośćuczynienia pieniężnego z art. 445 § 1 k.c., będącego swoistą formą odszkodowania, w zasadzie jednorazowego i dlatego podlegającego jednorazowemu zasądzeniu, przemawia przeciwko dopuszczalności domagania się więcej niż jednego zadośćuczynienia za tę samą krzywdę, choćby jej postać ulegała zmianom. Nie należy więc dopatrywać się jakiejś odrębnej krzywdy wtedy, gdy w rzeczywistości ujawniona zostaje tylko nowa okoliczność powodująca jedynie rozrastanie się istniejącej już dawniej i znanej sądowi krzywdy. Gdyby jednak w przyszłości została ujawniona inna krzywda, całkowicie odrębna, której nie można było w ramach podstawy poprzedniego sporu przewidzieć, to wówczas będzie to nowa krzywda, która nie była przedmiotem rozstrzygnięcia i nie mogła być tym samym objęta powagą rzeczy osądzonej (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 608/97, LEX nr 156472; z dnia 20 października 2004 r., I CK 321/04, LEX nr 277861; z dnia 6 lipca 2012 r., V CSK 332/11, LEX nr 1228612; z dnia 28 stycznia 2015 r., II CSK 182/14, LEX nr 1663129).

Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160) wyrażono pogląd, że dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.

Skarga kasacyjna powoda, również w tym kontekście, nasuwa wątpliwości. Wobec braku adekwatnych zarzutów naruszenia prawa materialnego nie jest jednak możliwe pełne odniesienie się przez Sąd Najwyższy do relewantnych kwestii.

Mając powyższe okoliczności na względzie na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ał]

