



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa B. K.
przeciwko Urzędowi Gminy i Miasta w S.
o odszkodowanie i ochronę dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 31 stycznia 2022 r., sygn. akt III APa 20/21,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z 31 stycznia 2022 r., III APa 20/21, oddalił apelację powódki B. K. od
wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z 29 czerwca 2021 r., V P 2/20, oddalającego

jej powództwo skierowane przeciwko Urzędowi Gminy i Miasta w S. o odszkodowanie i ochronę dóbr osobistych.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanym Urzędzie od 1 sierpnia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. oświaty, kultury i ochrony zdrowia. Na mocy uchwały Rady Miejskiej w S. z 20 marca 2007 r. powołana została na stanowisko sekretarza Gminy i Miasta S., korzystając z urlopu bezpłatnego na stanowisku inspektora na czas pełnienia funkcji sekretarza. Pismem z 2 stycznia 2009 r. pracodawca poinformował powódkę o przekształceniu jej stosunku pracy z powołania na stanowisku sekretarza na umowny stosunek pracy i zaproponował wydłużenie okresu wypowiedzenia do 12 miesięcy, na co wyraziła zgodę. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki na stanowisku sekretarza wynosiło 8.040,25 zł, otrzymała też na czas nieokreślony dodatek specjalny w wysokości 10% - wypłacany jej w okresie od 1 lipca 2008 r. do czerwca 2009 r. Po wyborach samorządowych od 1 grudnia 2014 r. burmistrzem Gminy i Miasta S. została J. U.

W dniu 6 lutego 2015 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę brak zaufania pracodawcy wynikający z faktu, że mimo obowiązku dbania o równe traktowanie pracowników powódka doprowadziła do ułożenia stosunku pracy z pracodawcą w taki sposób, że nastąpiło jej uprzywilejowanie względem innych pracowników między innymi przez niczym nieuzasadnione wydłużenie okresu wypowiedzenia oraz przyznanie bez podstawy prawnej dodatku specjalnego na czas nieokreślony, jak również brak należytej współpracy z burmistrzem, co utrudniało sprawne funkcjonowanie Urzędu.

W okresie wypowiedzenia powódka była niezdolna do pracy od 16 marca 2015 r. do 13 września 2015 r.

Na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu z 5 lutego 2016 r., IV U 546/15, utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z 5 maja 2016 r., V Ua 12/16, powódce przyznano prawo do zasiłku chorobowego za okres od 1 czerwca do 13 września 2015 r. obliczonego od wynagrodzenia uzyskiwanego na stanowisku sekretarza gminy. Wyrokiem z 6 czerwca 2019 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi, III APa 23/18, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 79.801,20 zł wraz z

ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za okres skróconego wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku sekretarza, tj. od 1 czerwca 2015 r. do 29 lutego 2016 r.

W dniu 14 września 2015 r. powódka stawiała się do pracy, skierowano ją na badania do lekarza medycyny pracy, a następnie wręczono wypowiedzenie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy (inspektora) w związku z reorganizacją Urzędu, a także zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Następnego dnia powódka stawiała się do pracy, uznając, że pracodawca bez jej zgody nie był uprawniony zwolnić jej z obowiązku świadczenia pracy. W tej sytuacji pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę niewykonanie polecenia służbowego i zachowanie nieelicujące ze stanowiskiem urzędnika samorządowego. Powódka nagrywała przebieg spotkania z pracodawcą, nie informując o tym swoich rozmówców, ponieważ obawiała się stawiania jej zarzutów związanych z niewłaściwym zachowaniem w czasie prowadzonych rozmów.

Na skutek wniesionych przez powódkę odwołań od obu wypowiedzeń (na stanowisku sekretarza i inspektora) oraz od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z 16 września 2016 r., IV P 102/15, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 23.115 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku sekretarza oraz kwotę 9.414 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku inspektora bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę na stanowisku sekretarza Urzędu była nierzeczywista, zaś przyczyna wypowiedzenia umowy na stanowisku inspektora, choć rzeczywista i konkretna, to była nieuzasadniona, gdyż pracodawca niezasadnie pominął powódkę przy obsadzaniu innego stanowiska pracy. Sąd Rejonowy nie zasądził jednak z tego tytułu odszkodowania, bowiem pochłonęło je odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Uznał, że o ile stawienie się powódki w pracy, mimo zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy stanowiło naruszenie obowiązków pracownika samorządowego, to nie było ono rażące. Sąd Okręgowy w Kaliszu

wyrokiem z 20 marca 2018 r., V Pa 47/16, oddalił apelację powódki od powyższego wyroku, przyjmując, że nie było możliwe przywrócenie jej do pracy na stanowisku sekretarza, ponieważ jest to stanowisko jednoosobowe i już zajęte, jak i na stanowisko inspektora, gdyż nagrywanie współpracowników bez ich wiedzy uniemożliwia obdarzenie powódki zaufaniem przez współpracowników. Postanowieniem z 30 marca 2018 r., I PK 113/17, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej powódki do rozpoznania.

W sprawie V P 19/17 Sąd Okręgowy w Kaliszu zasądził od pozwanego na rzecz powódki, w punkcie 1 wyroku z dnia 28 marca 2018 r., kwotę 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2017 r. W punkcie 2 tego wyroku Sąd Okręgowy zobowiązał pozwanego do przeproszenia powódki za naruszenie dóbr osobistych i godności poprzez działania dyskryminujące ją jako urzędnika samorządowego, godzące z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, przy czym oświadczenie to powinno być zamieszczone na stronie internetowej. W punkcie 3 tego wyroku Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Dwa pierwsze punkty wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu są prawomocne, natomiast punkt 3 wyroku został wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi, w sprawie III APa 18/18, uchylony i w tym zakresie sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Kaliszu. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2020 r. sygnatura akt V P 16/19, oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Kaliszu kwotę 6.000 zł tytułem kosztów sądowych i umorzył postępowanie w zakresie cofniętych przez powódkę żądań. Sąd Apelacyjny wyrokiem z 8 marca 2021 r., III APa 18/20 oddalił apelację powódki, następnie Sąd Najwyższy wyrokiem z 8 sierpnia 2023 r., I PSKP 41/22, oddalił skargę kasacyjną powódki.

W styczniu 2017 r. powódka otrzymała od pozwanego nowe sprostowane świadectwo pracy, gdzie zaznaczono, iż stosunek pracy powódki na stanowisku inspektora z pozwanym Urzędem został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.), a nie jak w pierwotnym świadectwie pracy, gdzie zaznaczono, iż z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Było to skutkiem wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 12 stycznia 2017 r., V Pa 47/16.

Dodatkowo w sprawie IV P 55/18 Sądu Rejonowego w Kaliszu powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego Urzędu 40.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany ukierunkowanymi wobec niej działaniami dyskryminującymi, nierównym traktowaniem w zatrudnieniu na stanowisku Sekretarza oraz na stanowisku inspektora ds. oświaty.

Od 15 września 2015 r. powódka, po rozwiązaniu umowy o pracę, z powodu leczenia psychiatrycznego była niezdolna do pracy, stan jej zdrowia uniemożliwiał jej wykonywanie pracy. Od miesiąca stycznia 2017 r. powódka poczuła się o tyle dobrze, że pomyślała o konieczności podjęcia nowego zatrudnienia. Od czerwca 2017 r. zaczęła ona poszukiwać zatrudnienia, zgłaszając się do różnych rodzajów konkursów. N. P. S.A. nie było w stanie potwierdzić czy powódka brała udział w rekrutacji na wolne stanowisko w tej spółce. W dniu 4 stycznia 2018 r. powódka uczestniczyła w postępowaniu rekrutacyjnym na zastępstwo na stanowisko pomoc administracyjna. W postępowaniu tym brało udział 12 osób. Po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej powódka zajęła 2 miejsce, w związku z czym jej kandydatura nie została uwzględniona. W dniu 24 października 2017 r. powódka uczestniczyła w postępowaniu rekrutacyjnym na wolne stanowisko w Urzędzie Statystycznym w P., Oddział w K. Łącznie w konkursie wpłynęło 36 ofert, powódka zajęła 2 miejsce. Zespół ds. naboru wysoko ocenił jej kwalifikacje, dotychczasowe doświadczenie i przebieg pracy zawodowej, ale inna kandydatka z naboru uzyskała większą liczbę punktów w zakresie wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, a pracodawca zdecydował się na ograniczenie naboru do jednego stanowiska. Powódka uczestniczyła także w naborze na wolne stanowisko w Izbie Administracji Skarbowej w P. Udział w naborze wzięło 11 osób, a następnie wyłoniono 5 najlepszych kandydatów, a powódka zajęła ostatecznie 3 miejsce. Powódka w czerwcu 2017 r. uczestniczyła w naborze na stanowisko inspektora ds. wydawania odpisów z rejestru stanu cywilnego Urzędu Miejskiego w K., ale w konkursie tym, na 17 kandydatów, zajęła 4 miejsce. W miesiącu czerwcu 2017 r. uczestniczyła też w konkursie na stanowisko inspektora ds. rejestracji aktów urodzenia, małżeństwa i zgonów Urzędu Stanu Cywilnego w K., ale na 16 kandydatów zajęła 4 miejsce. Natomiast na konkurs

odnoście naboru na stanowisko ds. ewidencji ludności Urzędu Miejskiego w K., pomimo zgłoszenia się do tego konkursu, nie zgłosiła się do kolejnego etapu konkursu.

Powódka była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. od dnia 17 października 2017 r. do 18 marca 2018 r. jako bezrobotna, ale dla osób z tak wysokimi kwalifikacjami jakie posiada powódka nie było ofert pracy.

W dniu 7 lutego 2020 r. Urząd wydał powódce kolejne świadectwo pracy, gdzie sprostowano jej świadectwo pracy z 27 stycznia 2017 r. Zarówno w świadectwie pracy z 27 stycznia 2017 r. jaki w świadectwie pracy z 7 lutego 2020 r. pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką na stanowisku inspektora ds. oświaty, kultury i rekreacji oraz ochrony zdrowia nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.).

Powódka od 19 marca do 30 czerwca 2018 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Miejskim Zarządzie Dróg i Komunikacji w K. jako referent. Stosunek pracy z tym pracodawcą został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez Miejski Zarząd Dróg i Komunikacji w K. Po ustaniu zatrudnienia powódka od 1 lipca do 18 grudnia 2018 r. była okresowo niezdolna do pracy pobierając w tym okresie zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne do 16 czerwca 2019 r., a do 30 kwietnia 2021 r. była uprawniona do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Powódka złożyła wniosek do organu rentowego o prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy na dalszy okres.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sądy obu instancji uznały powództwo za niezasadne. Sąd Apelacyjny powtórzył za Sądem Okręgowym, że odszkodowanie zasądzone w sprawie IV P 102/15 w wysokości 9.414 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na stanowisku inspektora, zawierało w sobie elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Powódka w sprawie niniejszej nie wykazała, iż na skutek kwalifikowanego zachowania, polegającego na zamierzonym, umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w wyroku z 16 września 2016 r. (IV P 102/15), zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9.414 zł tytułem odszkodowania

za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyjął, iż pozwany zasadnie zwolnił w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódkę ze świadczenia pracy, wydając jej stosowne polecenie, a polecenie to powódka, zgodnie z art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. powinna wykonać ze względu na okoliczność sprawy, a jeżeli uważała, że polecenie to było niezgodne z prawem, to powinna na piśmie o powyższym poinformować swego przełożonego. Powódka nie wykonując polecenia pracodawcy naruszyła podstawowy obowiązek pracownika samorządowego, to jest obowiązek sumiennego i starannego wykonywania poleceń pracodawcy i dlatego pozwany pracodawca został zmuszony do wręczenia jej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd ten również doszedł do wniosku, że naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego nie miało charakteru rażącego, ze względu na fakt, iż powódka wróciła do pracy po długiej nieobecności z powodu depresji, fakt iż przez okres 24 lat pracy u pozwanego nie było do jej pracy zastrzeżeń, to takie rozwiązanie umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p., dlatego uznał, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i dlatego na podstawie art. 58 k.p. zasądził stosowne odszkodowanie. W związku z powyższym Sąd Apelacyjny nie mógł przyjąć, że pozwany w sposób umyślny, zamierzony naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, rozwiązując z powódką umowę o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji powódka nie wykazała, że w spornym okresie strony dalej pozostawałyby w stosunku pracy. Strona pozwana wielokrotnie podkreślała, że bezpowrotnie utracono zaufanie do powódki, w związku z czym przywrócenie jej do pracy było niemożliwe i niecelowe. Powódka wskazywała, że przyczyna ta wynikała tylko z przyczyn politycznych, tj. aktywnego wspierania kontrkandydata na stanowisko burmistrza, który przegrał wybory. Jednak z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że przyczyną działania pracodawcy było tylko i wyłącznie naganne postępowanie powódki, która w związku z trwającym konfliktem postanowiła nagrywać potajemnie rozmowy z zastępcą burmistrza i innymi współpracownikami. Takie zresztą ustalenia poczyniono w

wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z 12 stycznia 2017 r., V Pa 47/16, który jest prawomocny.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że sąd nie widział możliwości przywrócenia jej do pracy na stanowisku inspektora, ponieważ dokonała ona nagrań zastępcy burmistrza i innych pracowników w dniach 14 i 15 września 2015 r. bez ich zgody i wiedzy. Takie zachowanie niewątpliwie uniemożliwiło dalsze obdarzanie zaufaniem przez przełożonych i współpracowników. Co więcej, nagrywanie przełożonych lub współpracowników może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę i dlatego nie można wykluczyć, że pozwany ponownie dokonałby wypowiedzenia, tym razem z tej podstawy, gdyż zachowanie takie nie licuje z powagą urzędnika samorządowego.

W ocenie Sądu odwoławczego powódka nie udowodniła również szkody odpowiadającej utracie możliwości zarobkowania w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 31 grudnia 2018 r., gdyż niepomyślne zakończenia konkursów, do których przystąpiła, nie nastąpiło z uwagi na sposób rozwiązania umowy o pracę z pozwanym. Powódka już od 27 stycznia 2017 r. dysponowała świadectwem pracy, z którego wynikało, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę na stanowisku inspektora nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.). Tak więc ewentualni pracodawcy powódki, do których aplikowała w przeprowadzanych rekrutacjach traktowali powódkę tak jakby pozwany pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy za wypowiedzeniem. Powódka nie przedstawiła dostatecznych dowodów na wykazanie swoich twierdzeń, że brak podjęcia przez nią zatrudnienia w spornym okresie był następstwem trybu rozwiązania umowy o pracę. Twierdzenia, że rozwiązanie z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, mimo iż dysponowała ona nowym świadectwem pracy, z którego wynikało, iż pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem - miało wpływ na jej wynik konkursowy odnośnie do wolnych stanowisk pracy, nie zostało w żaden sposób wykazane. Tak samo nie zostało wykazane, że potencjalni pracodawcy byli poinformowani w trakcie procedury konkursowej, iż została z nią rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Z informacji potencjalnych pracodawców nie wynikało, że fakt rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy przez pozwanego był im znany, ani że fakt ten miał wpływ na wynik rozmów kwalifikacyjnych czy postępowań rekrutacyjnych. Powódka co prawda zajmowała

bardzo wysokie miejsca w procedurze kwalifikacyjnej na różne wolne stanowiska pracy, ale jednak zawsze były osoby o wyższym wyniku, które wygrywały konkurs.

W zakresie zaś żądania złożenia przez pozwanego oświadczenia o przeproszeniu powódki za niezasadne i bezprawne jej zwolnienie z pracy, w tym niezasadne i bezprawne zwolnienie dyscyplinarne, które naruszyło jej dobre imię i godność Sąd Apelacyjny wskazał, iż samo bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nie jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych, bo samo rozwiązanie stosunku pracy nie narusza godności pracownika. Pozwany, rozwiązując umowę o pracę z powódką w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę, jako przyczynę rozwiązania umowy podał niewykonanie polecenia służbowego pracodawcy oraz zachowanie nieliczące ze stanowiskiem urzędnika samorządowego. Przy tego rodzaju sformułowaniach, użytych w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, trudno było przyjąć, aby tak użyte zwroty naruszały godność i inne dobra osobiste, aby zwroty te były obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, ośmieszające, upokarzające powódkę czy naruszały dobra osobiste poza stosunkiem pracy. Pozwany nie dopuścił się wobec powódki czynów nieobyczajnych, nie podejmował działań niemieszczących się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej, rozwiązującej stosunek pracy. Pozwany, rozwiązując umowę o pracę, nie działał ewidentnie bezprawnie z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem naruszenia dóbr osobistych powódki. Ocena naruszenia dobra osobistego powinna być dokonywana według kryteriów obiektywnych, a nie według subiektywnych odczuć osoby pokrzywdzonej.

Zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości w skardze kasacyjnej powódka zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 18^{3d} k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, niezgodne z europejskim prawem pracy, regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników, a mianowicie art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, i przyjęcie, że odszkodowanie jest nienależne, podczas gdy powódka na skutek dyskryminacyjnych zwolnień z pracy oraz dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy poniosła szkodę, którą należało w pełni wyrównać, a

odszkodowanie wymagane ww. przepisem powinno być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe dla strony pozwanej i powinno obejmować wyrównanie zarówno szkody majątkowej jak i niemajątkowej, a nadto nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę; 2/ art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powódka nie udowodniła szkody wynikającej z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, ponieważ nie wykazała, iż w spornym okresie strony pozostawałyby w stosunku pracy, gdyż strona pozwana wielokrotnie podkreślała, że bezpowrotnie utraceno zaufanie do powódki, w związku z czym przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe i niecelowe oraz, że sąd nie widział możliwości przywrócenia jej do pracy na stanowisku inspektora, ponieważ dokonała ona nagrań zastępcy burmistrza (...) dlatego nie można wykluczyć, że pozwany ponownie dokonałby wypowiedzenia, tym razem z tej podstawy, gdyż zachowanie takie nie licuje z powagą urzędnika samorządowego podczas, gdy prawidłowa wykładnia przepisu powinna prowadzić do ustalenia szkody, jaką są utracone korzyści, na podstawie realiów konkretnej sprawy przez przeprowadzenie fikcyjnego rozumowania opartego na analizie dostępnych faktów, mającego odtworzyć sytuację, jaka najprawdopodobniej wystąpiłaby, gdyby nie doszło do zdarzenia powodującego szkodę, tj. ustalenia przebiegu dalszej pracy powódki u pozwanego, gdyby nie nastąpiła dyskryminacja, której skutkiem było rozwiązanie umowy o pracę, biorąc pod uwagę przebieg i wyniki dotychczasowej, niezakłóconej współpracy z pozwanym z okresu sprzed zdarzenia wyrządzającego szkodę, czyli sprzed dnia 1 grudnia 2014 r., i na tej podstawie powinien być budowany stan hipotetyczny dalszego zatrudnienia; 3/ art. 415 k.c. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka nie wykazała, iż na skutek kwalifikowanego zachowania, polegającego na zamierzonym, umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy powódka powołała dowód, a to prawomocny wyrok wraz z uzasadnieniem Sądu Okręgowego w Kaliszu z 28 marca 2018 r., V P 19/17, w którym została stwierdzona dyskryminacja w rozwiązaniu za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia stosunku pracy inspektora, a dyskryminacja jest kwalifikowanym naruszeniem prawa i zawsze w przypadku

dyskryminacji bezpośredniej jest popełniana z winy umyślnej; 4/ art. 24 § 1 k.c. przez niezastosowanie, podczas gdy sam fakt dyskryminacji w rozwiązaniu stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, stwierdzony prawomocnym wyrokiem sądu, stanowił podstawę do uznania, iż pozwany naruszył godność powódki, jako dobro osobiste, co jest wystarczające, by spełnić żądanie powódki, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia. Dodatkowo powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego: 1/ art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 235² § 1 i 2 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji dowodów bezpodstawnie nieuwzględnionych przez Sąd pierwszej instancji, które miały istotne znaczenie dla sprawy, powołanych w celu wykazania postawy faktycznej dochodzonego roszczenia, a to ustaleń zawartych w uzasadnieniu prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z 28 marca 2018 r., V P 19/17, stwierdzającego dyskryminację przy rozwiązaniu stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia oraz dowodów na naruszenie dóbr osobistych i w konsekwencji podzielenie i przyjęcie za własne ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; 2/ art. 378 § 1 k.p.c. zdanie pierwsze i art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez zaniechanie przez Sąd drugiej instancji rozpoznania, tj. rozważenia i dokonania odpowiedniej oceny zarzutów apelacji i w konsekwencji bezkrytyczne przyjęcie rozważań poczynionych przez Sąd pierwszej instancji za własne, co w konsekwencji doprowadziło do sporządzenia uzasadnienia wyroku, który nie odpowiada wymogom procedury w zakresie jego obligatoryjnych elementów, a przez to niepoddającego się kontroli kasacyjnej, co doprowadziło do oddalenia przez Sąd drugiej instancji apelacji powódki, mimo błędnych ustaleń oraz częściowo braku ustaleń istotnej części podstawy faktycznej orzeczenia, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; 3/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 368 § 1¹ k.p.c. przez niedopełnienie obowiązku rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania własnej, samodzielnej jego oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., w sytuacji, gdy powódka w apelacji zarzuciła Sądowi pierwszej instancji wadliwą, naruszającą zasady opisane w art. 233 § 1 k.p.c. ocenę tych dowodów i brak

wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, wyrażający się w pominięciu istotnych dowodów oraz na podstawie art. 368 § 1¹ k.p.c. wniosła zarzuty co do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, wskazując fakty ustalone przez sąd pierwszej instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy oraz brak ustaleń co do części faktów; 4/ art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. i art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz zaniechanie przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, które obejmowałoby ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych; 5/ art. 365 k.p.c. i art. 366 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. na skutek przyjęcia za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji, gdzie Sąd ten dokonał ponownych ustaleń i odmiennej oceny zachowania pracodawcy przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia od ustaleń i rozważań zawartych w uzasadnieniu prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z 28 marca 2018 r., V P 19/17, stwierdzającego dyskryminację przy rozwiązaniu stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów i z tej przyczyny została oddalona.

W pierwszej kolejności rozważyć należy zarzuty natury procesowej, ponieważ ocena zastosowania prawa materialnego może nastąpić dopiero wówczas, gdy ustalony w postępowaniu apelacyjnym stan faktyczny, stanowiący podstawę zaskarżonego orzeczenia, nie budzi zastrzeżeń. W razie jednoczesnego powoływania się w skardze na obie podstawy kasacyjne, oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego można dokonywać dopiero wówczas, gdy Sąd Najwyższy uzna zarzuty dotyczące podstawy art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnione.

Nie ma racji skarżąca zarzucając Sądowi drugiej instancji sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieodpowiadający art. 327¹ § 1 k.p.c. Zauważyć trzeba, że zgodnie z art. 387 § 2¹ k.p.c. w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat przyjmowano, że w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną sądu pierwszej instancji, wystarczy, iż da temu wyraz w uzasadnieniu przez wyraźne stwierdzenie, że akceptuje te ustalenia i przyjmuje je za własne oraz uznaje za prawidłową ocenę prawną tego sądu. Jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom dał wiarę a innym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Wystarczy wówczas zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione, i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Zbędne w takim przypadku byłoby konstruowanie przez sąd odwoławczy własnych ustaleń faktycznych, skoro ograniczałoby się ono do powielenia dotychczasowych, zwłaszcza gdy sąd odwoławczy nie poczynił żadnych nowych ustaleń.

Takie stwierdzenie odnajdujemy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Apelacyjny wprost stwierdził, że „poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i prawne w całości akceptuje, bez potrzeby ich ponownego pełnego powtarzania” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2021 r., III USKP 33/21, LEX nr 3123205 i z 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753). Sąd Apelacyjny, rozpoznając zarzut apelacji naruszenia przez Sąd pierwszej instancji

art. 233 k.p.c., wyjaśnił także jakie dowody zostały obdarzone walorem wiarygodności przy dokonywaniu ustaleń w sprawie.

Utrwalony jest również pogląd, że naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) stanowi usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera oczywiste braki, które uniemożliwiają przeprowadzenie efektywnej kontroli kasacyjnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z 9 marca 2006 r., I CSK 147/2005, LEX nr 180193; z 12 października 2017 r., I PK 305/16, LEX nr 2426572). Podkreśla się, że uzasadnienie wyroku jest sporządzane po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753 i powołane tam orzeczenia czy z 13 listopada 2020 r., IV CSK 116/19, LEX nr 3080033). Jak już wspomniano uzasadnienie zaskarżonego wyroku poddaje się kontroli kasacyjnej, a uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. w istocie sprowadza się do kwestionowania poczynionych w sprawie ustaleń stanu faktycznego oraz dokonanej oceny dowodów.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541; z 24 marca 2010 r.; z 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). W związku z powyższym nie znajduje uzasadnienia stanowisko skarżącej, że

obowiązkiem Sądu Apelacyjnego było omówienie każdego zarzutu apelacji z osobna, skoro w uzasadnieniu Sąd ten wystarczająco odniósł się do zarzutów apelacji oraz nie pominął zebranego w sprawie materiału (art. 382 k.p.c.). Samo niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznanie jej istoty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 483). W orzecznictwie utrwalony jest ponadto pogląd, że naruszenie art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego; przepis ten zawiera ogólną dyrektywę kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie przy konstruowaniu tego zarzutu także innych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2018 r., IV CSK 250/17, LEX nr 2521611).

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem skarżącej w zakresie zarzucanego naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. oraz art. 366 k.p.c. polegającego na nieuwzględnieniu prawomocnych wyroków wydanych w sprawach z jej udziałem o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Sądy obu instancji nie zakwestionowały bowiem przyjętej w sprawie IV P 102/15 (V Pa 47/16) dyskryminacji w ustaniu pracy. To, że rozwiązanie umowy o pracę ze skarżącą było podyktowane przyczynami dyskryminującymi (poglądy polityczne) zostało przyjęte w wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 marca 2018 r., V P 19/17, z czym w żadnej mierze nie polemizuje Sąd Apelacyjny. Wskazanie na utratę zaufania przez nową burmistrz miało miejsce z uwagi na ocenę zasadności zgłoszonego przez skarżącą żądania o odszkodowanie, którego uzasadnieniem miała być utrata wynagrodzenia na stanowisku sekretarza przez okres 13 miesięcy. W sprawie III APa 23/18 nie rozstrzygano o naruszeniu przez pracodawcę zasady równego traktowania, ale o wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 49 k.p., z uwagi na umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia do 12 miesięcy i nie zastosowanie tego okresu przez pozwanego. Sąd Najwyższy w uchwałach z 20 stycznia 2022 r., III CZP 23/22 (LEX nr 3289802) oraz z 27 października 2021 r., III CZP 109/20 (OSNC 2022 nr 4, poz. 38), dokonał pogłębionej wykładni przepisów art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p.c. wskazując, że w orzecznictwie obecnie przeważa pogląd, zgodnie z którym

unormowana w art. 365 § 1 k.p.c. moc wiążąca prawomocnego wyroku dotyczy co do zasady związania treścią jego sentencji, a nie uzasadnienia, zawierającego przedstawienie dowodów i ocenę ich wiarygodności. Przedmiotem prawomocności materialnej jest ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły i sąd nie jest związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 maja 2002 r., IV CKN 73/00, LEX nr 52446; z 8 czerwca 2005 r., V CK 702/04, LEX nr 402284; z 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07, LEX nr 345525; z 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14, LEX nr 1628952). Nie jest pożądana sytuacja, gdy analogiczne stany faktyczne zostaną odmiennie ocenione przez różne sądy, ale ograniczenie swobody jurysdykcyjnej sądu oraz odstępianie od zasady bezpośredniości i stosownej oceny dowodów nie znajduje podstawy w art. 365 § 1 k.p.c., który dopuszcza rozbieżność ocen między sądami w kwestii rozstrzygania „kwestii wstępnych” poza związaniem treścią sentencji (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2017 r., V CSK 159/16, LEX nr 2269112).

W ocenie Sądu Najwyższego w ustalonym przez Sądy orzekające stanie faktycznym na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty prawa materialnego, których celem jest wykazanie, że Skarżąca na skutek dyskryminacyjnych zwolnień z pracy oraz dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy poniosła szkodę oraz, że udowodniła szkodę wynikającą z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, jak również wykazała, iż na skutek kwalifikowanego zachowania, polegającego na zamierzonym, umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sama zaś dyskryminacja powstała wskutek przyczyn natury politycznej.

Przypomnieć trzeba, że zawarte w przepisach Kodeksu pracy regulacje antydyskryminacyjne mają swój rodowód w prawie Unii Europejskiej, stąd wszelka ich interpretacja i zasady stosowania powinny uwzględniać racje jakie towarzyszyły uchwaleniu przepisów antydyskryminacyjnych na unijnym poziomie oraz cel ich implementacji do prawa krajowego. Mimo iż poglądy polityczne jako takie nie zostały ujęte w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78/WE w sprawie ustanawiającej

ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia, to jednak polski prawodawca zdecydował się objąć je katalogiem kryteriów podlegających ochronie w art. 18^{3a} § 1 k.p. Działanie takie polskiego prawodawcy – ze wszech miar uprawnione – spowodowało, że sankcja za dyskryminację ze względu na poglądy polityczne nie może być inaczej nakładana aniżeli za inne kryteria zakazanej dyskryminacji. Powyższe oznacza, że dla oceny czy przyznane odszkodowanie za praktyki dyskryminacyjne jest „skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe” nie można pomijać orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie budzi także wątpliwości, że wzorowany na art. 4 ust. 1 Dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie art. 19 Dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tego względu pracownik zostaje zwolniony z konieczności udowodnienia swojej dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, pracodawca musi wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, z 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548; z 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644; z 27 maja 2021 r., II PSKP 32/21, LEX nr 3181484; z 2 marca 2022 r., III PSKP 55/21, LEX nr 3408432, a także wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 10 marca 2005 r., C-196/02 w sprawie *Vasiliki Nikolouki*, ZOTSiS 2005/3A/I-1789 czy z 27 października 1993 r., C-127/92 w sprawie *Pameli Enderby*, LEX nr 122722).

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia 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.

Zdaniem skarżącej Sąd Apelacyjny, przyjmując, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, dokonał błędnej interpretacji tego przepisu, w sposób niezgodny z art. 17 dyrektywy 2000/78/WE, stanowiącym że „sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe”. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych (krzywdy) pracownika. Dokonując analizy art. 18^{3d} k.p. należy zatem brać pod uwagę zarówno poniesioną przez pracownika szkodę majątkową (odszkodowanie za szkodę) oraz niemajątkową (zadośćuczynienie za krzywdę), będącą wynikiem stosowania dyskryminacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454; z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160 czy uchwałę składu siedmiu sędziów z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 27). Wobec tego, jeżeli szkoda majątkowa zostanie wykazana, ale nieudowodniona przez pracownika, to przysługuje mu odszkodowanie w postaci zadośćuczynienia. W ocenie skarżącej to oznacza, że wymiar ustalonej i zasądzonej na jej rzecz sankcji za dyskryminację w zatrudnieniu, ukształtowany wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z 28 marca 2018 r., V P 19/17, jest niewystarczający.

Ze stanowiskiem skarżącej co do wysokości należnego jej odszkodowania z tytułu wykazywanej w tej sprawie dyskryminacji nie sposób się zgodzić. Nie można stracić z pola widzenia, o czym zdaje się zapominać skarżąca, iż sankcja za ustaloną przez Sądy obu instancji dyskryminację nie obejmuje wyłącznie zasądzonej na jej rzecz kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za szkodę majątkową spowodowaną działaniami dyskryminacyjnymi pozwanego, ale wypełnia ją nałożony na pozwanego obowiązek dotyczący upublicznienia i przeproszenia skarżącej za działania dyskryminacyjne naruszające jej godność oraz zasądzone z tego tytułu zadośćuczynienie w kwocie 20.000 zł (działania dyskryminacyjne pozwanego naruszyły godność osobistą skarżącej). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 10 sierpnia 2008 r., C-54/07 w sprawie *Firmy Feryn NV* (ZOTSIS 2008/7A/I-5187), stwierdził, że ewentualne sankcje, o ile będzie to uzasadnione w sytuacji, której dotyczy spór przed sądem krajowym, mogą polegać na stwierdzeniu przez sąd lub właściwy organ administracji, że dyskryminacja miała miejsce, i

odpowiednim upublicznieniu tego stwierdzenia na koszt strony pozwanej. Mogą również polegać na nakazaniu pracodawcy, stosownie do przepisów prawa krajowego, zaniechania stwierdzonej dyskryminującej praktyki, ewentualnie z równoczesnym wymierzeniem grzywny. Mogą też polegać na zasądzeniu świadczenia na rzecz podmiotu zaangażowanego w postępowanie. Z kolei w wyroku z 25 kwietnia 2013 r., C-81/12 w sprawie Asocjata ACCEPT (ZOTSiS 2013/4/I-275), Trybunał podkreślił dodatkowo, że okoliczność, iż kara nie ma charakteru pieniężnego, nie musi koniecznie oznaczać, że kara ta ma charakter czysto symboliczny, w szczególności, jeżeli stopień jawności, który jej towarzyszy, jest odpowiedni. W wyroku z 15 kwietnia 2021 r., C-30/19 w sprawie Regional Aviation (www.eur-lex.europa.eu), Trybunał uznał, że przepisy prawa krajowego nie mogą uniemożliwiać sądowi rozstrzygnięcia w kwestii żądania stwierdzenia istnienia dyskryminacji, jeżeli pozwany zgadza się na wypłatę żądanego odszkodowania, nie przyznając jednocześnie, że doszło do dyskryminacji. Innymi słowy, pracodawca nie może nie przyznając, iż doszło do dyskryminacji, wypłacić odszkodowania pracownikowi, kończąc w ten sposób spór przed sądem. Tym samym, ten etap procesu, w trakcie którego dochodzi do ustalenia istnienia dyskryminacji i wskazuje się podmiot dyskryminujący i podmiot poszkodowany, jest jednakowo istotny dla oceny skuteczności sankcji za dyskryminację, co jej kompensacyjny wymiar.

Przy ocenie wysokości należnego na podstawie art. 18^{3d} k.p. odszkodowania należy uwzględnić relacje prawne wynikające z innych postępowań toczących się między stronami równoległe do przedmiotowej sprawy, będących przyczynowo powiązanych z dyskryminującym traktowaniem skarżącej w okresie od grudnia 2014 r. do lutego 2015 r., co skutkowało między innymi wycofaniem z postępowania kasacyjnego zarzutu dotyczącego niewyrównania szkody majątkowej i niemajątkowej „wynikającego z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, oraz wynikającej z nienawiązania stosunku pracy na stanowisku, na które powódka winna być przeniesiona, wobec likwidacji stanowiska pracy na którym była zatrudniona, z uwagi na objęcie tego roszczenia kolejną sprawą sądową. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że dyskryminacja pracownika zasługuje ze wszech miar na negatywną ocenę i jest przejawem rażącego naruszenia prawa przez pracodawcę, które

wymaga społecznego napiętnowania, to jednak na proporcjonalność zastosowanych sankcji istotny wpływ ma okres i natężenie działań dyskryminacyjnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., III PK 50/19, OSNP 2020 nr 5, poz. 42; z 6 czerwca 2012 r., III PK 81/11, LEX nr 1318418 czy uzasadnienie do uchwały z 28 września 2016 r., III PZP 3/16). W uzasadnieniu wyroku z 13 lutego 2018 r., II PK 345/16 (LEX nr 2488644), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wielość zastosowanych przez pracodawcę kryteriów dyskryminacyjnych może wskazywać na wysoki stopień zawinienia pracodawcy i w związku z tym wpływać na wysokość dochodzonego przez pracownika odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Z całą pewnością okres, w którym pozwany dopuścił się zachowań dyskryminacyjnych wobec skarżącej trwał od grudnia 2014 r. do lutego 2015 r. na co wskazywała w uzasadnieniu pozwu sama skarżąca, działania dyskryminujące polegały na odbieraniu zadań leżących dotychczas w jej kompetencji i przekazywanie ich do wykonania innym pracownikom, lekceważeniu jej przez nowego burmistrza i ostatecznie doprowadziły do wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku sekretarza. Wszelkie inne naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę były już następstwem tego wypowiedzenia i zostały zakwestionowane przez skarżącą między innymi w sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Kaliszu z 16 września 2016 r., zasadzającym na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku sekretarza oraz inspektora. Zaspokojona została także - wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 czerwca 2019 r., III APa 23/18 - szkoda skarżącej związana z nieuprawnionym skróceniem okresu wypowiedzenia, poprzez zasądzenie należnego za ten okres wynagrodzenia za pracę.

Pojęcie odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. określone jest w prawie pracy całościowo, a jego treść ukształtowana jest nie przez regulacje krajowego prawa cywilnego, ale przez prawo Unii Europejskiej oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. W wyroku z 13 lipca 2006 r., C-294/04 w sprawie Manfredi i in. (ZOTSiS 2006/7B/I-6619), Trybunał wyraził bowiem pogląd, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, aby sądy krajowe czuwały nad tym, żeby ochrona praw gwarantowanych przez porządek prawny Unii prowadziła do bezpodstawnego wzbogacenia osób, którym te prawa przysługują. Mając powyższe na względzie należy przyjąć, że ocena prawdopodobieństwa dalszego wykonywania pracy przez

skarżącą na stanowisku sekretarza zaprezentowana przez Sądy orzekające jest *meriti* słuszna.

Znane ze sprawy nieprzyznanie skarżącej nagrody nie było przejawem dyskryminacji, lecz było wynikiem zastosowania przez pracodawcę obiektywnych kryteriów oceny, określonych w regulaminie nagród, które zostały zastosowane do wszystkich pracowników. Trudno też w realiach rozpoznawanej sprawy uznać, aby jednostkowy przypadek odmowy skierowania skarżącej na szkolenie stanowił dyskryminację, o której mowa w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.

Mając na względzie, że zarzuty skargi kasacyjnej nie zasługiwały na uwzględnienie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku, a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c.

[mc]

[ms]