



Sygn. akt II PSKP 63/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. E.

przeciwko Fundacji [...] w J.

z udziałem [...] Towarzystwa [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 października 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 25 kwietnia 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację
powódki i przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 kwietnia 2019 r., sygn. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powódki K. E. oraz pozwanej Fundacji (...) w J. od wyroku Sądu

Rejonowego w W. z 16 listopada 2018 r., sygn. akt VI P (...), którym Sąd pierwszej instancji uwzględnił częściowo powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji.

W sprawie ustalono, że powódka K. E. była zatrudniona w pozwanej Fundacji (...) z siedzibą w J. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2015 r. do 31 sierpnia 2016 r. w wymiarze czasu pracy wynoszącym 17/19 na stanowisku nauczyciela języka łacińskiego i greckiego (4 godziny w gimnazjum, 12 godzin w liceum oraz 1 godzina kółka greckiego). Miejscem pracy powódki było Gimnazjum i Liceum im (...) w J. Powódka pobierała średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.224,79 zł brutto.

W kwietniu 2016 r. w liceum prowadzonym przez pozwaną fundację doszło do kadrowych zmian personalnych. Dotychczasowy Dyrektor został zastąpiony przez księdza Dyrektora K. N. oraz Wicedyrektora A. G. W skład gremium dyrektorskiego wchodziła jeszcze A. K.. W okresie od kwietnia do maja 2016 r. doszło też do zmian organizacyjnych, w wyniku których z kilkunastoma nauczycielami zakończono współpracę. Powódka dopytywała się wówczas o swoją sytuację i otrzymała zapewnienie, że jej umowa o pracę zostanie przedłużona. W II połowie kwietnia wicedyrektor A. G. wstępnie rozmawiał z powódką odnośnie planów na przyszły rok szkolny 2016/2017 i złożył jej propozycję dalszego zatrudnienia. Powódka na początku roku szkolnego 2015/2016 zaproponowała założenie manufaktury uczniowskiej, w której uczniowie mieli robić tabliczki woskowe, które następnie byłyby sprzedawane na uczelni. Dochód z tych tabliczek miał zostać przeznaczony na wyjazd wakacyjny na K. Ówczesny dyrektor szkoły zgodził się na taką inicjatywę. Jednak po zmianie dyirekcji w kwietniu 2016 r. nowa dyirekcja nie zaakceptowała pomysłu powódki dotyczącego wyjazdu, akceptując jednocześnie dalsze prowadzenie manufaktury. Okazało się bowiem, że dochód ze sprzedaży tabliczek nie jest wystarczający dla sfinansowania zagranicznego wyjazdu na K., a jednocześnie brak jest innych funduszy na taki cel. W kwietniu 2016 r. powódka zwracała się do księdza K. N. z pytaniem, czy może pokazać uczniom na zajęciach jeden film ze strony internetowej prowadzonej przez protestantów. Ksiądz dyrektor nie zgodził się na pokaz tego filmu, powódka jednak i tak wyświetliła na lekcji jego fragmenty. Powódka w drugiej połowie maja 2016 r.

zapytała na lekcji uczniów, czy nie chcieliby uczestniczyć w wakacyjnym kursie łaciny żywej, zamiast uczęszczania na lekcje łaciny w przyszłym roku szkolnym. Uczniowie wyrazili zainteresowanie takim pomysłem, powódka więc na przerwie poszła do gabinetu Dyrektora K. N. i powiadomiła go o swojej propozycji. Dyrektor nie zgodził się na taką inicjatywę, co powódka powtórzyła uczniom. Na początku czerwca 2016 r. doszło do spotkania K. E. z księdzem Dyrektorem K. N., podczas którego Dyrektor przekazał powódce kartkę z zapisaną propozycją umowy o pracę na kolejne 2 lata, propozycją liczby godzin zajęć (17 godzin) oraz proponowaną stawką godzinową wynagrodzenia za pracę (zwiększona stawka do poziomu 55,43 zł za godzinę). Powódka miała zastanowić się nad tą propozycją i dać odpowiedź, czy przyjmuje nowe warunki.

Podczas spotkania na początku czerwca 2016 r. Dyrektor K. N. miał wiedzę zarówno o kwestii niedoszedłego wyjazdu na K., jak i o emisji fragmentów filmu przez powódkę, wbrew jego woli, oraz propozycji wakacyjnego kursu łaciny żywej przekazanej przez powódkę jej uczniom. W międzyczasie powódka przyjęła propozycję i poprosiła o szybkie podjęcie decyzji co do jej dalszego zatrudnienia, gdyż ma dodatkowe prace, które chciałaby sobie zaplanować, a nie wie czy będzie w stanie je wykonywać podczas przyszłego roku szkolnego. Te dodatkowe prace to praca na umowę zlecenie w W., to była praca przez semestr co drugi tydzień, a także praca w liceum na kółku. Byłyby to zajęcia dodatkowe, wymagające marginalnego czasu pracy. Ważnym argumentem za uregulowaniem przedmiotowej kwestii było także i to, że co do zasady, w praktyce wszelkie szkoły, gimnazja i licea podejmują decyzję kadrowe w okresie głównie kwietnia i maja, celem zabezpieczenia się przed kolejnym rokiem szkolnym, rozpoczynającym się od dnia 1 września. Przed kolejnym spotkaniem z księdzem dyrektorem powódka poinformowała A. K. o swojej chorobie - stwardnieniu rozsianym - oraz o tym, że spodziewa się niedługo otrzymać orzeczenie o niepełnosprawności. Jednocześnie K. E. przekazała, uzyskaną wcześniej przez siebie informację, że z tytułu zatrudniania jej, jako osoby niepełnosprawnej w przyszłym roku szkolnym Fundacja może otrzymać dodatkowe pieniądze. A. K. powiedziała, że zorientuje się co do kwestii PFRON-u. Następnie w dniu 7 czerwca 2016 r., w rozmowie telefonicznej z wicedyrektorem A. G. powódka została poinformowana, że pozwana Fundacja nie

przedłuży z nią umowy o pracę. A. G. poinformował powódkę, że taką decyzję podjął ksiądz dyrektor K. N., a powodem tej decyzji było niezgodzenie z dyrektcją zaproponowanego przez powódkę uczniom wakacyjnego kursu łaciny żywej, który miałby ich zwolnić z obowiązku uczęszczania na zajęcia z łaciny w przyszłym roku szkolnym. W dniu 8 czerwca 2016 r., powódka skierowała e-maila do A. G., K. N. oraz A. K., w którym odniosła się w sposób emocjonalny do decyzji jej dotychczasowego pracodawcy. W mailu powódka wskazała też, że jedną z przyczyn, dla których nie chciała się zwalniać z pozwanej Fundacji jest obawa przed tym, że nie znajdzie pracy z całym etatem łaciny. Następnie, 20 czerwca 2016 r. powódka skierowała pismo do L. W., prezesa pozwanej Fundacji, w którym wskazała również, że ma niewielkie szanse na znalezienie pracy w szkole, wcześniej bowiem nie szukała żadnej pracy, gdyż była przekonana, że będzie dalej zatrudniona w szkole prowadzonej przez pozwaną. W odpowiedzi pismem z 22 czerwca 2016 r. L. W. wskazał powódce, że jej zachowanie związane z zaproponowaniem uczniom wakacyjnego kursu łaciny żywej dołączyło do poprzednich zarzutów związanych z wyjazdem na Krete i pokazem filmu wbrew opinii dyrektora i zaprzepaściło zaufanie do powódki, które jest konieczne do odnowienia kończącej się umowy o pracę.

Powódka ma orzeczony lekki stopień niepełnosprawności od 1 września 2016 r. do 30 września 2018 r., według symbolu niepełnosprawności 10-N. Powódka od 2002 r. choruje na stwardnienie rozsiane. Powódka 28 września 2016 r. uzyskała ocenę swej pracy w Gimnazjum i Liceum im św. (...) w J.. Była to ocena dobra. W uzasadnieniu tej oceny wskazano, że powódka w roku szkolnym 2015/2016 prowadziła zajęcia z języka łacińskiego, retoryki i kultury antycznej, zachowywała poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć, uczestniczyła w działalności pozalekcyjnej związanej ze szkolną spółdzielczością (opracowała autorski projekt manufaktury), zorganizowała wyjście do Muzeum Archeologicznego na warsztat produkcji lampek oliwnych, przestrzegała porządku pracy (punktualność, wykorzystanie czasu lekcji). Pewne zastrzeżenia budził sposób prowadzenia dokumentacji procesu nauczania (braki wpisów w dziennikach zajęć), doskonaliła również swój warsztat pedagogiczny. Powódka odwołała się od powyższej oceny jej pracy do (...) Kuratora Oświaty. W wyniku rozpoznania tego

odwołania ocena pracy powódki została jednak podtrzymana. Bezpośrednim skutkiem nieprzedłużenia z powódką umowy o pracę było to, że nie mogła przez następny rok szkolny znaleźć pracy na stanowisku nauczyciela łaciny, jedynie przez semestr zimowy miała dodatkową pracę na umowę zlecenie w W.. W roku szkolnym 2015/2016 pozwana zatrudniała, oprócz powódki, jeszcze dwóch innych nauczycieli na podstawie umowy o pracę na czas określony, obojgu tym nauczycielom umowa została przedłużona na czas nieokreślony. Na miejsce powódki został znaleziony jeszcze w czerwcu 2016 r. nauczyciel A. H., nie posiadający żadnego stopnia niepełnosprawności. Formalna umowa o pracę została podpisana z datą 1 września 2016 r.

Wyrokiem z 16 listopada 2018 r., sygn. akt VI P (...) Sąd Rejonowy w W. w pkt. 1 zasądził od pozwanej Fundacji (...) w J. na rzecz powódki K. E. kwotę 38.400,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu, w pkt. 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt. 3 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.500,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.920,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, natomiast w pkt. 5 nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.224,79 zł.

Wyrok ten zaskarżyły apelacjami obie strony postępowania. Powódka zarzuciła mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 278 § 1 k.p.c. oraz art. 18^{3d} k.p. Z kolei pozwana Fundacja zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 243 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że obie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie i podlegają oddaleniu.

Sąd odwoławczy wskazał w kontekście zarzutu apelacji powódki dotyczącego naruszenia art. 233 k.p.c., że powódka zarzuciła przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób sprzeczny z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co zdaniem skarżącej skutkowało błędnym oraz bezpodstawnym ustaleniem przez Sąd pierwszej instancji, że po stronie powódki nie wystąpiła krzywda wymagająca kompensacji. Zdaniem powódki zeznania świadków są bezpośrednim i wystarczającym dowodem na wystąpienie u niej znacznej krzywdy (w tym rozstroju

zdrowia) bezpośrednio związanym z utratą pracy. Pomimo, podniesienia zarzutu naruszenia ww. przepisu, powódka nie wskazała, w ocenie Sądu drugiej instancji, że doznała rozstroju zdrowia, który pozostawał w bezpośrednim związku przyczynowym z decyzją dyirekcji dotyczącej nie przedłużenia z powódką umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie posiadał odpowiednich wiadomości specjalnych, które pozwoliłyby mu na ustalenie związku przyczynowego pomiędzy nie przedłużeniem umowy o pracę, a stanem zdrowia powódki po podjęciu tej decyzji przez pozwaną. Sąd Okręgowy zauważył, że w pozwie powódka w sposób jednoznaczny określiła, że choroba (stwardnienie rozsiane), z którą się zmagają powoduje lepsze i gorsze okresy w jej życiu. Zdaniem Sądu Rejonowego ustalenie ww. związku przyczynowego wymagało przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego i nie mogło zostać oparte tylko i wyłącznie na zeznaniach świadków. Sąd drugiej instancji dostrzegł, że z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że w okresie po nie przedłużeniu z powódką umowy o pracę, powodce pogorszył się nastrój. W tym miejscu Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, że pojęcie pogorszenia nastroju nie może być równoznaczne z pojęciem rozstroju zdrowia, co więcej nie może zostać utożsamione i zrównane z rzutem choroby stwardnienia rozsianego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, powódka nie wykazała, że odczuwany przez nią ból, żal oraz rozczarowanie jest równoważne z rzutem choroby, w którym upatrywano krzywdy powódki. W związku z powyższym, w niniejszej sprawie ustalenie, czy bezpośrednią przyczyną rzutu choroby była utrata pracy wymagało uzyskania wiadomości specjalnych w postaci opinii biegłego. Sąd Rejonowy słusznie zważył, że zeznania świadków nie mogą prowadzić do wniosków, że stan zdrowia powódki był równoważny z rzutem choroby i zastępować w ten sposób opinię biegłego. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, co również potwierdza logiczne rozumowanie Sądu pierwszej instancji podczas rozważań prawnych.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie do ustalenia zakresu krzywdy wymagane są wiadomości specjalne i tym samym przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, pomimo, że zdaniem powódki w sposób wystarczający kwestie te zostały ustalone w drodze

dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków i stron postępowania Sąd odwoławczy podniósł, że w samym pozwie powódka w sposób jednoznaczny rozdzieliła roszczenia dotyczące naprawienia szkody majątkowej oraz rekompensaty doznanej przez nią krzywdy tj. szkody niemajątkowej, która została utożsamiona z rozstrojem zdrowia powódki. Sąd Rejonowy słusznie zaznaczył, że w celu wskazania wystąpienia rozstroju zdrowia oraz jego przyczyn powódka powinna wystąpić o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego. W ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym dowód z opinii biegłego z uwagi na składnik wiadomości specjalnych - w tym przypadku dotyczących aspektu zdrowotnego, nie może być zastąpiony inną czynnością dowodową, a Sąd nie może opierać się na własnym przeświadczeniu, oderwanym od specjalistycznej wiedzy medycznej. Ponadto na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego nie został złożony, dlatego też nie było możliwości uzyskania wiadomości specjalnych, które były niezbędne dla ustalenia zakresu krzywdy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy wskazał zarówno podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jak również wyjaśnił jego podstawę prawną z powołaniem przepisów prawa, szczegółowo wyjaśniając przyczyny, dla których ustalone w toku postępowania fakty uzasadniają wydane w sprawie rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy jednocześnie doszedł do przekonania, że Sąd pierwszej instancji w prawidłowym zakresie ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie. Wobec powyższego, zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c., jak również wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku podlegały oddaleniu jako nieuzasadnione.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 18^{3d} k.p. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił żądanie powódki z uwzględnieniem jego pełnego uzasadnienia. Sąd drugiej instancji dostrzegł, że powódka dokonała podziału roszczeń w pozwie i każde z nich przedstawiła w sposób odmienny. Sąd Okręgowy zważył, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia w/w przepisu. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację jest zgodne z europejskim prawem pracy - odpowiednio skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, pracownikowi nie przysługuje prawo do odrębnego zadośćuczynienia. Jedno zadośćuczynienie przysługuje za dyskryminację wynikającą z zachowania pracodawcy o charakterze

ciągłym. Sąd drugiej instancji zauważył, że minimalna wysokość odszkodowania jest równa minimalnemu miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę; maksymalna nie została określona (do 31 grudnia 2003 r. maksymalna wysokość odszkodowania ze względu na dyskryminację z powodu płci pracownika nie mogła przekraczać sześciokrotności minimalnego miesięcznego wynagrodzenia). W komentowanym przepisie nie uregulowano przesłanek, jakimi powinien kierować się sąd pracy orzekający o wysokości należnego odszkodowania. O wysokości odszkodowania powinien decydować rodzaj chronionego dobra, naruszonego przez pracodawcę dyskryminującego pracownika lub osobę ubiegającą się o zatrudnienie ze względu na prawnie zabronione kryteria. Nie powinno się zasądzać odszkodowania w takiej samej wysokości w razie odmowy nawiązania stosunku pracy i pominięcia pracownika przy typowaniu do udziału w szkoleniu służącym podniesieniu kwalifikacji zawodowych. Istotne dla określenia wysokości odszkodowania z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu jest, czy odszkodowanie, o którym traktuje komentowany przepis art. 18^{3d} k.p., jest jedyną czy kolejną sankcją stosowaną za naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w części oddalającej powództwo co do kwoty 10 000 zł. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1.1 art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c., poprzez orzeczenie w części oddalającej powództwo na innej podstawie prawnej niż wskazana zarówno w żądaniu (*petitum*) pozwu, jak i jego uzasadnieniu. Zgodnie z żądaniem pozwu powódka wniosła o: „zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 48.400 zł (słownie: czterdzieści osiem tysięcy czterysta złotych) tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu”. Także w uzasadnieniu pozwu zostało wskazane, że roszczenie opiera się przede wszystkim na art. 18^{3d} k.p. Tymczasem z uzasadnienia wyroku wynika, że Sąd drugiej instancji oddalił roszczenie w zaskarżonej części, gdyż przyjął, że dotyczy ono zadośćuczynienia z art. 445 § 1 k.c. w zw. z art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a powódka nie wykazała istnienia adekwatnego związku przyczynowego między rozstrojem zdrowia, a działaniem pracodawcy;

1.2 art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez faktyczne zastosowanie przez Sąd drugiej instancji zasady legalnej oceny dowodów, w miejsce obowiązującej w polskiej procedurze cywilnej zasady swobodnej oceny dowodów oraz równości dowodów, bowiem Sąd drugiej instancji uznał, że jedynym dowodem do wykazania adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy zdarzeniem szkodzącym (nieprzedłużeniem umowy o pracę z powódką z przyczyn dyskryminacyjnych) a szkodą (rozstrój zdrowia) jest dowód z opinii biegłego sądowego określonej specjalizacji. Tymczasem w polskim postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada swobodnej oceny dowodów, a także związana z nią zasada równości dowodów (środków dowodowych); ustawodawca nie stworzył kategorii dowodów uprzywilejowanych, którym nadawałby z urzędu szczególną moc dowodową. W celu wykazania pogorszenia stanu zdrowia oraz istnienia adekwatnego związku przyczynowego między tym faktem, a bezprawnym zachowaniem pracodawcy, powódka przedstawiła szereg dowodów, w tym zawierających informacje oraz wiedzę specjalistyczną, w tym z dokumentów medycznych (np. karty informacyjnej pacjenta, zaświadczenia o stanie zdrowia), czy zeznań świadków (m.in. dr D. B. - psycholog, która prowadziła terapię powódki, T. B. - fizjoterapeuty, z pomocy którego powódka korzystała po zakończeniu współpracy z pozwanym pracodawcą, czy też K. C. oraz M. S. - osób, które znają powódkę od lat i które zaobserwowały nagłe pogorszenie jej stanu zdrowia po decyzji pracodawcy o nieprzedłużeniu umowy o pracę); wymienione dowody Sąd drugiej instancji powinien poddać analizie i ocenie; tymczasem pominął je tylko z tego względu, że jedynym uprawnionym zdaniem Sądu dowodem do wykazania powyższych przesłanek jest dowód z opinii biegłego sądowego;

1.3. art. 278 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c., poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie w celu wykazania istnienia adekwatnego związku przyczynowego między rozstrojem zdrowia, a naruszeniem przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wymagane były wiadomości specjalne, a tym samym powołanie dowodu z opinii biegłego sądowego. Tymczasem w przedmiotowym postępowaniu przeprowadzony został szereg dowodów na ww. okoliczności, w tym z dokumentów medycznych (np. karty informacyjnej pacjenta, zaświadczenia psychologa), czy zeznań świadków (m.in. dr D. B. - psycholog, która prowadziła terapię powódki, T.

B. - fizjoterapeuty, z pomocy którego powódka korzystała po zakończeniu współpracy z pozwanym pracodawcą, czy też K. C. oraz M. S. - osób, które znają powódkę od lat i które zaobserwowały nagłe pogorszenie jej stanu zdrowia po decyzji pracodawcy o nieprzedłużeniu umowy o pracę). Mając powyższe na uwadze, a także obowiązujące w polskim procesie cywilnym zasady swobodnej oceny dowodów oraz równości dowodów, Sąd drugiej instancji mógł ustalić zarówno rozstrój zdrowia jak i adekwatny związek przyczynowy, nie posiadając wiadomości specjalnych i bez powoływania dowodu z opinii biegłego sądowego;

1.4. art. 232 zdanie drugie k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie przez Sąd z urzędu dowodu z opinii biegłego sądowego, w sytuacji gdy w ocenie tegoż Sądu dowód ten stanowił jedyny sposób umożliwiający wydanie prawidłowego orzeczenia w zaskarżonej części;

1.5. art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c., poprzez nierozpoznanie w całości sprawy przez Sąd odwoławczy, który faktycznie pominął dokonanie oceny szeregu dowodów powołanych także na okoliczność wystąpienia szkody u powódki w postaci rozstroju zdrowia i istnienie adekwatnego związku przyczynowego między ową okolicznością a działaniem pozwanego pracodawcy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

2.1 art. 18^{3d} k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na wywiedzeniu przesłanki, że do kompensacji na jego podstawie szkody niemajątkowej powstałej wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, konieczne jest wystąpienie przesłanki rozstroju zdrowia. Natomiast prawidłowa wykładnia norm art. 18^{3d} k.p. powinna doprowadzić Sąd do wniosku, że wystarczającą przesłanką przyznania odszkodowania jest wystąpienie zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy, tj. naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania. Z kolei wystąpienie szkody aktywuje kompensacyjny charakter odszkodowania żart. 18^{3d} k.p. i uzasadnia przyznanie odszkodowania w kwocie przekraczającej minimalne wynagrodzenie, a także przekraczającej kwotę, zasądzenie której wypełniałby cele represyjne i prewencyjne art. 18^{3d} k.p., przy czym przesłanka wystąpienia szkody niemajątkowej w żaden sposób nie może być ograniczona do wymogu wystąpienia szkody w postaci rozstroju zdrowia;

wystarczające jest wystąpienie szkody niemajątkowej w postaci szeroko rozumianej krzywdy;

2.2 art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie i oparcie oddalenie powództwa w zaskarżonej części, na art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p., pomimo że żądanie zawarte w pozwie wprost dotyczyło „zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej kwoty 48.400 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu”, a zatem norm regulujących zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym art. 18^{3d} k.p., tym samym Sąd drugiej instancji powinien w pierwszej kolejności rozstrzygnąć żądanie przez pryzmat norm art. 18^{3d} k.p., a dopiero w przypadku gdyby doszedł do wniosku, że przepis ten nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie, przejść do analizy zastosowania art. 445 k.c., czy art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; stosując zaś i wykładając w prawidłowy sposób art. 18^{3d} k.p., Sąd drugiej instancji nie powinien wywieść z tychże norm obowiązku wykazania rozstroju zdrowia, która to przesłanka zawarta jest w art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o:

1. Przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. Zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie na rzecz powódki dodatkowo kwoty 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania;
3. Rozpoznanie niniejszej sprawy na rozprawie z uwagi na występowanie istotnego zagadnienia prawnego;
4. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. Nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie,
2. Oddalenie skargi kasacyjnej,

3. Zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku w części objętej skargą kasacyjną.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Strona skarżąca słusznie podniosła, że Sąd drugiej instancji (w ślad za Sądem Rejonowym) błędnie określił charakter roszczeń powódki, uznając, że dochodzi ona oddzielnie odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. oraz zadośćuczynienia za doznany uszczerbek na zdrowiu na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, podczas, gdy powódka dochodziła jedynie odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, określonego w art. 18^{3d} k.p.

Zauważyć należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd zgodnie, z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454). Sąd Najwyższy wyjaśniał, że o istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, 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. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (por. art. 18 dyrektywy 2006/54 UE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie

zatrudnienia i pracy). Wypada podkreślić, że podstawą prawną roszczenia pracownika o odszkodowanie od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest przepis art. 18^{3d} k.p., nie zaś przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych lub z tytułu niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania, czy z tytułu naruszenia dóbr osobistych. W rezultacie pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownicy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42).

W kontekście wysokości należnego pracownikowi odszkodowania Sąd Najwyższy wyjaśnił, że odszkodowania przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160).

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie błędnie zinterpretował zakres roszczeń powódki, uznając, że dochodzi ona dwóch odrębnych roszczeń – odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., ograniczonego do szkody majątkowej oraz zadośćuczynienia z tytułu uszczerbku na zdrowiu, dochodzonego na podstawie przepisów prawa cywilnego. Tymczasem, jak wynika z treści pozwu, powódka dochodziła odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., na którego wysokość miałyby się składać kwota 38.400 zł odpowiadająca stratom majątkowym poniesionym przez powódkę oraz kwota 10.000 zł mająca zrekompensować krzywdy jakich doznała powódka. Prawdą jest zatem, że powódka rozbiła kwotę odszkodowania, jednak nie oznacza to wcale, że

dochodziła ona dwóch odrębnych roszczeń; celem odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. jest bowiem wyrównanie zarówno straty majątkowej, jak i niemajątkowej, jakich doznaje pracownik dotknięty dyskryminacją ze strony pracodawcy. Nie było zatem prawidłowe stanowisko Sądów *meriti*, które uznały, że odszkodowanie należne powódce powinno być ograniczone do szkody majątkowej, jaką powódka poniosła, zaś kompensacja krzywd, jakich doznała powódka stanowi odrębne roszczenie. Podkreślić przy tym należy, że jedyną podstawą do zasądzenia wspomnianego odszkodowania jest naruszenie wobec pracownika zasady równego traktowania, a zatem nie ma on obowiązku wykazywać żadnych innych przesłanek odpowiedzialności pracodawcy. W tym zatem zakresie Sąd drugiej instancji błędnie uznał, że dowody przedstawione przez stronę powodową na okoliczność strat niematerialnych (doznanej krzywdy), jakie poniosła powódka w wyniku naruszenia zasady równego traktowania są niewystarczające, bowiem dochodzone przez nią zadośćuczynienie powiązane było z rozstrojem zdrowia, co wymagało wiadomości specjalnych, aby ustalić związek pogorszenia stanu zdrowia powódki z doznaną dyskryminacją.

Powyższe nie oznacza oczywiście, że Sądy w niniejszej sprawie nie mogły uznać, że zasądzona kwota jest wystarczającym odszkodowaniem z tytułu dyskryminacji, jakiej dopuścił się pozwany pracodawca. Jednak w tym zakresie sąd nie może poprzestać na stwierdzeniu, że odpowiada ono szkodzie, jaką wykazał pracownik, bowiem zadaniem odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. nie jest wyłącznie kompensacja poniesionej szkody majątkowej, wręcz przeciwnie, odszkodowanie to jest oderwane od poniesionej faktycznie przez pracownika szkody. Sąd ustalając kwotę należnego pracownikowi odszkodowania powinien dążyć do tego, żeby było ono skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Powinien on wziąć pod uwagę takie okoliczności leżące po stronie pracodawcy jak, w szczególności: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinienia pracodawcy; jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a zwłaszcza, czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do

prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych; wielkość i status majątkowy pracodawcy.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na orzecznictwo Sądu Najwyższego kreujące powyższe przesłanki ustalenia odpowiedniego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, ale w żaden sposób nie odniósł ich do okoliczności niniejszej sprawy, rozbijając kwotę dochodzoną przez powódkę na dwa roszczenia o odrębnych podstawach prawnych. Pamiętać przy tym należy, że w procesie cywilnym znajduje zastosowanie *paremia dabo mihi factum, dabo tibi ius*, co oznacza, że sąd nie jest związany podstawą prawną dochodzonych roszczeń, nie oznacza to jednak, że może on dowolnie dobierać sobie tę podstawę, w oderwaniu od podstaw faktycznych i treści dochodzonego żądania strony powodowej.

Stąd też, rozpoznając sprawę ponownie, Sąd Okręgowy rozpozna żądanie powódki zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie objętym skargą kasacyjną i apelacją, w następstwie czego oceni, czy w świetle wskazanych powyżej przesłanek ustalania wysokości odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. zasądzona przez Sąd pierwszej instancji kwota jest skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca w świetle wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności, czy kompensuje ona nie tylko samą szkodę majątkową, ale również poczucie krzywdy związane z doznaną dyskryminacją. Dopiero po rozważeniu tych okoliczności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego wyroku, Sąd drugiej instancji będzie mógł ocenić zasadność apelacji strony powodowej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zawartego w niej zakwestionowania wysokości zasądzonej kwoty odszkodowania.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.