

POSTANOWIENIE

Dnia 10 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. G.
przeciwko R. Bank Polska S.A. w [...]
o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 stycznia 2017 r.,
zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 23 czerwca 2016 r., sygn. akt III APa .../15,

oddala zażalenie.

UZASADNIENIE

Powódka żądała zasądzenia od pozwanej kwoty 411 280 zł wraz z ustawowymi odsetkami, obejmującej kwotę 391 280 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację ze względu na płeć i rodzicielstwo oraz 20 000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację ze względu na płeć i rodzicielstwo. Kwota 391 280 zł miała rekompensować utracone wskutek dyskryminacji korzyści, na które składa się suma wynagrodzenia, które powódka otrzymałaby, gdyby nie rozwiązano z nią umowy o pracę (suma wynagrodzenia należnego powódce od 30 kwietnia 2011 r. do dnia wniesienia pozwu).

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 18 listopada 2014 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powódka pracowała u pozwanej od maja 2006 r. do października 2006 r.

na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, po zmianie na stanowisku dyrektora regionu ds. sprzedaży bankowości detalicznej w oddziałach. Od 27 maja 2008 r. do 31 stycznia 2009 r. pozostawała na bezpłatnym urlopie wychowawczym. W dniu 2 lutego 2009 r. powróciła do pracy i złożyła wniosek, w trybie art. 186⁷ § 1 k.p., o skrócenie czasu pracy do 7/8 etatu. Tego samego dnia przełożony wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy wynikającą ze zmian organizacyjnych w strukturze banku. Powódka odwołała się od wypowiedzenia. W kwietniu 2009 r. złożyła propozycję cofnięcia wypowiedzenia z powodu ciąży. Pracodawca cofnął wypowiedzenie, a powódka została przywrócona do pracy, powierzono jej stanowisko doradcy klienta. Powódka nie podpisała żadnego porozumienia o trwałej zmianie jej stanowiska dyrektora na stanowisko doradcy klienta. Powódka nie przystąpiła do pracy na nowym stanowisku i od 23 kwietnia 2009 r. aż do porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie do 8 sierpnia 2010 r. na urlopie macierzyńskim. W dniu 30 marca 2010 r. złożyła wniosek o skrócenie czasu pracy do 7/8 etatu na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p., na co pracodawca wyraził zgodę. Dnia 9 sierpnia 2010 r. powódka otrzymała zgodę na skrócenie czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 9 sierpnia 2010 r. do 11 listopada 2011 r. Z dniem 9 sierpnia 2010 r. powódka przystąpiła do pracy na stanowisku doradcy klienta. W dniu 11 sierpnia 2010 r. powódka w piśmie do prezesa banku oraz dyrektora kadr powołała się na nieuprawnioną degradację jej stanowiska oraz dyskryminację w związku z macierzyństwem. Pracodawca w dniu 20 sierpnia 2010 r. wypowiedział powódce z zachowaniem okresu wypowiedzenia dotychczasowe warunki pracy i płacy, proponując stanowisko doradcy klienta z wynagrodzeniem 3 062 zł. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia, domagając się nadal zatrudnienia na stanowisku dyrektora regionu ds. sprzedaży z wynagrodzeniem 10 500 zł, zgodnie z art. 186⁷ § 1 k.p. W dniu 16 listopada 2010 r. pozwany poinformował powódkę, że zmiany jej stanowiska z dyrektora regionu ds. sprzedaży na doradcę klienta dokonano pismem z 20 kwietnia 2009 r. W dniu 6 grudnia 2010 r. powódka złożyła kolejny pozew do sądu pracy o rozwiązanie umowy z winy pracodawcy, zgodnie z art. 55 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec

pracownika i zażądała odszkodowania w wysokości 312 000 zł. Następnie powódka rozszerzyła to powództwo o dyskryminację i roszczenie odszkodowawcze w wysokości 1 000 000 zł. W dniu 30 grudnia 2010 r. strony zawarły pozasądowe porozumienie, w którym powódka zobowiązała się do cofnięcia powództw oraz oświadczyła, że uznaje zasadność zmiany (obniżenia) wysokości jej wynagrodzenia dokonanego w ramach wypowiedzenia zmieniającego oraz potwierdza i oświadcza, że nie była dyskryminowana u pracodawcy ze względu na rodzicielstwo. Powódka cofnęła oba powództwa 27 stycznia 2011 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 31 stycznia 2011 r. za wypowiedzeniem pracodawcy z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazał, że istotą sporu są dwa roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie, których podstawą są przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2011 r. W ocenie Sądu niezgodność z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.), bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie pracy jak i kodeksie cywilnym. Zdaniem Sądu nie ma podstawy, aby tej samej zasady nie stosować w odniesieniu do sprawy o odszkodowanie za dyskryminację na podstawie art. 18^{3d} k.p. Sąd powołał się w tej kwestii na wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 265/11, z którego wynika, że w sytuacji gdy regulacja odszkodowania za dyskryminację z art. 18^{3d} k.p. spotyka się z regulacją szczególną Kodeksu pracy z art. 45 k.p., to ta druga ma znaczenie pierwszoplanowe; tym samym zasądzenie odszkodowania za dyskryminację łączoną z wypowiedzeniem umowy o pracę możliwe jest w sprawie z odwołania od tego wypowiedzenia, przy czym musiałoby to uwzględniać odszkodowanie z art. 45 k.p., skoro dyskryminacja ujmowana była jako naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a za dyskryminację według art. 18^{3d} k.p. przysługuje jedno odszkodowanie. Wskazując

na umorzenie, na skutek cofnięcia pozwu, postępowań sądowych związanych z wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę w sierpniu 2010 r., jak i o odszkodowanie za dyskryminację – zdaniem Sądu - powódka zrezygnowała z kwestionowania przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd stwierdził, że trzyletni okres przedawnienia roszczenia dochodzonego przez powódkę upłynął 31 stycznia 2014 r., a tym samym skuteczny okazał się zarzut przedawnienia, co samodzielnie przemawiało za oddaleniem powództwa. Zdaniem Sądu, powódka, o tym, że była dyskryminowana dowiedziała się w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę, tj. 31 stycznia 2011 r. i po tej dacie świadomie nie podważała przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. W ocenie Sądu, pozwana nie miała obowiązku wykazywania, że powódka nie była dyskryminowana, bo takiej przyczyny nie wskazał w rozwiązaniu umowy o pracę, a nadto roszczenie uległo przedawnieniu. Sąd stwierdził, że nie ma racji powódka twierdząc, że jej umowa rozwiązała się 30 kwietnia 2011 r. Sąd Okręgowy stwierdził, ponadto, że aby można mówić o szkodzie należałoby wykazać związek przyczynowo skutkowy pomiędzy szkodą powódki przejawiającą się w niemożności uzyskania wynagrodzenia a działaniem pozwanej polegającym na bezprawnym rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zdaniem Sądu, w rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca, powódka sama wyraziła zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę, bo w wyniku jej wyrażenia uzyskała dodatkowe świadczenia, których nie mogłaby uzyskać gdyby zakwestionowała oświadczenie pracodawcy. W konsekwencji nie można mówić o zawinionym przez pracodawcę pokrzywdzeniu powódki w dacie rozwiązania umowy o pracę i szkodzie, której skutkiem mogłoby być zadośćuczynienie. Na marginesie Sąd wskazał, że nie można też mówić, aby szkoda po stronie powódki w ogóle powstała, skoro pracodawca świadomie kompensował potencjalną szkodę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika poprzez wypłacenie odprawy (o charakterze kompensowania straty późniejszych wynagrodzeń), dwóch wynagrodzeń, a także 6-miesięcznego ubezpieczenia i powódka z tych rekompensat nie chciała zrezygnować, więc o jakimkolwiek zadośćuczynieniu za szkodę w ogóle nie można mówić. Sąd stwierdził, że już 30 grudnia 2010 r. powódka miała świadomość dochodzenia roszczeń z tytułu

dyskryminacji i z tych roszczeń świadomie zrezygnowała, cofając powództwo w tym zakresie, a więc termin przedawnienia biegnie od daty rozwiązania umowy o pracę.

W wyniku rozpoznania apelacji powódki, Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 23 czerwca 2016 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...]. Sąd ocenił, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Istota tej sprawy sprowadzała się do ustalenia czy wskazywane przez powódkę okoliczności faktyczne uprawdopodobniają zaistnienie dyskryminacji z powodu płci i skorzystania przez nią z uprawnień związanych z rodzicielstwem przy podejmowaniu przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, a w dalszej kolejności, do ustalenia zasadności roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} k.p., z uwzględnieniem ewentualnego jego przedawnienia. Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd pierwszej instancji przyjmując wadliwie, że pracownik może żądać odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania mającego związek z wypowiedzeniem umowy o pracę jedynie w drodze powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie, zaniechał ustaleń w kontekście zaistnienia przesłanek pozwalających na ocenę czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała charakter dyskryminujący. Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, akceptując natomiast stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, zgodnie z którym dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny stwierdził, że w sytuacji braku oceny okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy w kontekście istnienia dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, stanowiącej konieczną przesłankę roszczenia dochodzonego pozwem, bezprzedmiotowe są wywody Sądu pierwszej instancji dotyczące jego przedawnienia.

Wyrok Sądu Apelacyjnego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy poprzez: (-) nie wzięcie pod rozwagę zarzutu

przedawnienia niweczącego roszczenie dochodzone pozwem, który to zarzut został uwzględniony przez Sąd pierwszej instancji i przeciwko któremu był skierowany zarzut apelacji; (-) nie wzięcie pod rozwagę faktu, że Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka nie była dyskryminowana z uwagi na płeć i macierzyństwo, a tym samym Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia podstawy faktycznej roszczenia opartego o art. 18^{3d} k.p., w granicach wyznaczonych przez art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p., natomiast wynik tych ustaleń spowodował oddalenie powództwa; (-) nierozważenie, dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny, że powództwo zasługuje również na oddalenie z tego powodu, że powódka nie wykazała istnienia szkody pozostającej w normalnym związku przyczynowym z bezprawnym działaniem pozwanej – w konsekwencji powyższych naruszeń Sąd drugiej instancji, niewłaściwie zastosował art. 386 § 4 k.p.c. w sposób nieuprawniony przyjmując, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy o ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...] oraz zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy podkreślić, że przy rozpoznawaniu zażalenia wniesionego w trybie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. Sąd Najwyższy bada wyłącznie prawidłowość zastosowania art. 386 § 2 i 4 k.p.c. i nie rozpoznaje żadnych innych zarzutów.

W tej sprawie podstawę wydania zaskarżonego wyroku stanowił art. 386 § 4 k.p.c. w zakresie, w jakim przyznaje sądowi drugiej instancji możliwość uchylenia wyroku w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy. Sytuacja „nierozpoznania istoty sprawy” w rozumieniu tego przepisu występuje wówczas, gdy sąd pierwszej instancji poprzestał na błędnym przyjęciu istnienia przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania w ogóle materialnej podstawy żądania, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo na całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego

(por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z 28 października 1999 r., II CKN 521/98, LEX nr 50700; z 28 listopada 2000 r., IV CKN 175/00, LEX nr 515416; z 6 grudnia 2001 r., I PKN 714/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 544; z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; z 12 września 2002 r., IV CKN 1298/00, LEX nr 80271; z 2 października 2002 r., I PKN 482/01, LEX nr 577445; z 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LEX nr 151622; z 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635; z 17 kwietnia 2008 r., II PK 291/07, LEX nr 837059; z 11 sierpnia 2010 r., I CSK 661/09, LEX nr 737251; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 2012 r., IV CZ 156/12, LEX nr 1231340).

Odnosząc powyższe wypowiedzi do okoliczności tej sprawy, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, przyjmując, że bez kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę w trybie i terminie przewidzianym w Kodeksie pracy, nie jest możliwe powoływanie się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę roszczeń odszkodowawczych, w tym odszkodowania za dyskryminację (przy czym oddalenie powództwa poprzedzało ustalenie, że powódka zrezygnowała z kwestionowania przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę). Niezależnie od tego, jako samodzielną przyczynę oddalania powództwa wskazał upływ trzyletniego okresu przedawnienia roszczenia odszkodowawczego z dniem 31 stycznia 2014 r., stwierdzając, że powódka, o tym że była dyskryminowana dowiedziała się w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę, tj. 31 stycznia 2011 r. i po tej dacie świadomie nie podważała przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji wskazał również, że nie wykazano związku przyczynowo skutkowego pomiędzy szkodą powódki przejawiającą się w niemożności uzyskania wynagrodzenia, a działaniem pozwanej polegającym na bezprawnym rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Sąd drugiej instancji, brak rozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji uzasadnił tym, że Sąd ten wadliwie przyjął, że pracownik może żądać odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania mającego związek z wypowiedzeniem umowy o pracę jedynie w drodze powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie, w następstwie czego zaniechał ustaleń w kontekście zaistnienia przesłanek pozwalających na ocenę czy przyczyna wypowiedzenia powódce

umowy o pracę miała charakter dyskryminujący. Ponadto, bezprzedmiotowością oceny zarzutu przedawnienia roszczenia powódki, wobec braku oceny okoliczności faktycznych w kontekście istnienia dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego, wobec wadliwości wyroku Sądu pierwszej instancji Sąd drugiej instancji dysponował uprawnieniem do uchylenia tego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ze względu na nierozpoznanie istoty sprawy. Ocena taka wynika, po pierwsze, z błędnego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że roszczenie odszkodowawcze z tytułu dyskryminacji, która miała miejsce na etapie rozwiązywania stosunku pracy, osoba dyskryminowana może dochodzić tylko w postępowaniu z odwołania od złożonego jej wypowiedzenia w trybie i terminach przewidzianych w Kodeksie pracy. W kwestii tej, rozstrzygając dotychczasowe wątpliwości, wypowiedział się skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego w uchwale z 28 września 2016 r., w sprawie o sygn. akt III PZP 3/16, (LEX nr 2113359), stwierdzając, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji odmiennego stanowiska co do dopuszczalności dochodzenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, skutkowało zaniechaniem ustalenia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy - w szczególności zaniechaniem ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, a w dalszej kolejności zaniechaniem oceny zgodności z prawem tak dokonanego rozwiązania stosunku pracy z perspektywy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć i rodzicielstwo. Ustalenia te, jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny, powinny poprzedzać ocenę, czy dochodzone w sprawie roszczenie przedawniło się. Wniosek ten jest tym bardziej uzasadniony, jeżeli uwzględnić wypowiedzi Sądu Najwyższego, co do sposobu ustalenia terminu wymagalności roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji. Ustalenie terminu wymagalności tego roszczenia, wobec braku uregulowania terminu wymagalności w przepisach prawa

pracy, wymaga odwołania się do art. 120 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. albo do 442¹ k.c. - stosowanych w zw. z art. 300 k.p. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 150). Przy czym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być traktowane nawet w kategoriach deliktu, co pozwala na zastosowanie do ustalenia terminu wymagalności roszczenia art. 442¹ § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powyższe uwagi są konieczne, skoro odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie jest jednoznaczna ani z odpowiedzialnością kontraktową, ani deliktową (por. cytowane wyżej postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r.), a żądanie odszkodowawcze powódki obejmuje utracone korzyści, ale i zadośćuczynienie.

Odnosząc się z kolei do zarzutu skarżącej nierozważenia przez Sąd drugiej instancji dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny, że powództwo zasługuje na oddalenie, ponieważ powódka nie wykazała istnienia szkody pozostającej w normalnym związku przyczynowym z bezprawnym działaniem pozwanego. Zarzut ten nie jest uzasadniony. Ocena Sądu pierwszej instancji o braku związku przyczynowo skutkowego opierała się na stwierdzeniu, że skoro powódka sama wyraziła zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę, to w tej sprawie nie występował związek pomiędzy szkodą powódki a działaniem pozwanej polegającym na bezprawnym rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Dokonanie przez Sąd pierwszej instancji tej oceny poprzedzało błędne założenie o niemożliwości badania bezprawności rozwiązania stosunku pracy w tej sprawie. Tymczasem bez zbadania bezprawności zachowania pracodawcy, z którym powódka wiąże zarzut dyskryminacji, wniosek o braku normalnego związku przyczynowo skutkowego pomiędzy szkodą a owym bezprawnym zachowaniem jest co najmniej przedwczesny.

Mając na względzie powyższe, na podstawie art. 398¹⁴ w zw. z 394¹ § 3 k.p.c. Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.