

Sygn. akt III PK 135/19

POSTANOWIENIE

Dnia 10 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddziałowi Terenowemu w R.

o nagrodę i odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz naruszenie zasady równego traktowania pracowników,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 grudnia 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 24 kwietnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę M.J. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. z dnia 9 listopada 2018 r., zmienił ten wyrok i zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa Oddziału Terenowego w R. na rzecz powódki kwotę

10 tys. zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia 9 lutego 2018 r. do dnia zapłaty, oddalił dalej idącą apelację oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 24 kwietnia 2019 r., zaskarżając ten wyrok w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest: art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2 oraz art. 51 ust. 1, 2, 4 i 6 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej jako ustawa wprowadzająca) oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej jako ustawa o KOWR), art. 460 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c. oraz art. 195 § 1 i 2 k.p.c., art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c.; art. 321 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., a także naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej; art. 51 ust. 1, 3, 6 i 7 ustawy wprowadzającej; art. 18^{3a} k.p. i art. 18^{3d} k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zawarł w pytaniach:

1) czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł w ramach instytucji tzw. warunkowego wygaszenia stosunków pracy na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej służyć roszczenia, o których mowa w art. 18^{3d} k.p., w sytuacji, kiedy odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wywodzi się z czynności przeprowadzonych przez nieustaloną osobę trzecią, względnie, w braku ustalenia kto i wedle jakiego wzorca postępowania dokonywał czynności, które nie były czynnościami pracodawcy, a za które odpowiedzialność jest pracodawcy przypisywana?

2) w przypadku ustalenia, że roszczenia z art. 18^{3d} k.p. służą w takiej sytuacji, czy możliwe jest przyjęcie przez Sąd orzekający uznaniowej bądź przybliżonej wysokości odszkodowania w sytuacji, w której nie wykazano ani powstania szkody, ani związku tej szkody z działaniami stanowiącymi podstawę faktyczną pozwu?

3) czy Sąd pracy, działający jako Sąd drugiej instancji, uprawniony jest do dokonania, poza sferą art. 477¹ k.p.c., oceny, że nieuzasadnione roszczenie może zostać „absorbowane” przez odszkodowanie zasądzone z innej podstawy faktycznej i prawnej, ponieważ pozostaje z nim w związku czasowym lub funkcjonalnym (jak przyjął Sąd w sprawie niniejszej, uchylając się od oceny i wskazania jakie konkretnie działania i przez kogo podjęte i sprzeczne z jakim wzorcem postępowania stanowią podstawę oceny zasadności i wysokości odszkodowania)?

Skarżący powołał się również na potrzebę wykładni art. 18^{3d} k.p. w kontekście roszczeń pracowniczych i oceny skutków zastosowania tego przepisu, a mianowicie, czy możliwe jest na gruncie tego przepisu zasądzenie odszkodowania w wysokości większej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku braku wykazania przez pracownika rozmiaru szkody, a więc w dowolnie przyjętej wysokości, nie mniejszej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście,

biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruuujących to zagadnienie

(por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga z kolei od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03; z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów, gdyż przedstawione w nim problemy prawne doczekały się już rozstrzygnięć w postępowaniach kasacyjnych przeprowadzonych w podobnych sprawach o odszkodowanie toczących się przeciwko Oddziałom Terenowym Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa.

W kwestii wątpliwości co do legitymacji biernej skarżącego w takich sprawach wypowiedział się Sąd Najwyższy między innymi w wyrokach z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) oraz z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), wyjaśniając, że przewidziane w art. 46

ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa po Agencji Nieruchomości Rolnych w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnień lub obowiązku.

W pierwszym z wymienionych wyroków uznano ponadto, że pracownik, któremu nie zaproponowano zatrudnienia ma prawo dochodzić przed sądem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, a przesłanką tego roszczenia jest nie tylko formalne nieziszczenie się okoliczności warunkującej wygaśnięcie zobowiązania pracowniczego, ale również to, że niezaproponowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p. Sąd Najwyższy przyjął równocześnie, że założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego ostrze wymierzone jest w pracownika. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczątek do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, ale nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji).

Odnosząc się z kolei do tych problemów prawnych, które skarżący formułuje na tle wykładni art. 18^{3d} k.p., wypada zauważyć, że i one zostały wyjaśnione w orzecznictwie, czego przykładem wywód prawny zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020 nr 5, poz. 42). W wyroku tym Sąd Najwyższy przypomniał bowiem, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych, które przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu nie wynika natomiast, aby pracownikowi przysługiwało odrębne roszczenie o zadośćuczynienie za doznane krzywdy niematerialne, jeżeli zgodnie z prawem unijnym zasądzone odszkodowanie za nierówne lub dyskryminujące traktowanie jest skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (por. wyroki Sądu

Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 171/15 i z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 306/16).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa stanowiska odnośnie do tego, czy zasadniczą funkcją art. 18^{3d} k.p. jest wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, czy wyrównanie uszczerbku w dobrach niemajątkowych. Według jednego stanowiska, celem tego przepisu jest zasadniczo wyrównanie szkody majątkowej wyrządzonej pracownikowi naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13). Odmienny pogląd wyraził jednak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202), zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych.

W związku z tym należy zważyć, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co do zasady, wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16). Należy przy tym podkreślić, że podstawą zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest naruszenie przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, art. 18^{3d} k.p. nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę. Zgodnie bowiem z orzecznictwem TS odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest oparta na zasadzie winy, a zatem pracodawca odpowiada wobec pracownika także za działania/zaniechania naruszające zasadę równego traktowania, które nie są przez pracodawcę zawinione. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 8 listopada 1990 r., C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (European Court

Reports 1990 I-03941) stwierdził zaś między innymi, że art. 2 ust. 2 i 3 i 4 dyrektywy 76/207 EWG przewiduje wyjątki od zasady równego traktowania ustanowionej w art. 2 ust. 1 dyrektywy, jednakże dyrektywa nie uzależnia odpowiedzialności (*liability*) osoby dyskryminującej od wykazania w jakikolwiek sposób jej winy (*fault*) (pkt 22). Podobnie w wyroku z dnia 22 kwietnia 1997 r., C-180/95, Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG (European Court Reports 1997 I-02195) przyjęto, że dyrektywa 76/207 EWG sprzeciwia się przepisom prawa krajowego, które, podobnie jak § 611a (1) i 2) BGB, uzależniają naprawienie szkody wyrządzonej w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć przy zatrudnieniu od wymagania winy (*requirement of fault*) (pkt 19).

Zgodnie z wymaganiami unijnymi, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę jako forma odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinno być skuteczne, a zatem w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę (zasada pełnego lub odpowiedniego odszkodowania za dyskryminacyjne traktowanie w zatrudnieniu). Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę wyrządzoną dyskryminacyjnym traktowaniem powinno być proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy. Wreszcie powinno być dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstraszać go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazane trzy wymagania odnośnie do zadośćuczynienia pieniężnego jako swoistej sankcji za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, determinują jednocześnie czynniki, które sąd powinien wziąć pod rozwagę przy określaniu wysokości kwoty zadośćuczynienia.

Skoro zadośćuczynienie ma być ustalone w wysokości adekwatnej do rozmiaru krzywdy doznanej przez pracownika wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to ustalając rozmiar krzywdy sąd powinien wziąć pod rozwagę rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia, oraz stopień winy sprawcy naruszenia a także sytuacji majątkowej zobowiązanego.

Z kolei, oceniając rozmiar krzywdy doznanej przez ofiarę dyskryminacji, należy sięgnąć do mierników obiektywnych, takich jak czas trwania i liczba naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników, a także rodzaj i

intensywność działań dyskryminacyjnych, a nie tylko opierać się na subiektywnym odczuciu ofiary (tak uchwalał III PZP 3/16).

Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w wyniku naruszenia tych chronionych prawem dóbr powinno być odpowiednio wysokie, aby spełniało wymaganie skuteczności. Ustalanie wysokości należnego zadośćuczynienia na podstawie art. 18^{3d} k.p. nie następuje w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez ilość miesięcy (lat), lecz kwota ta jest ustalana przy uwzględnieniu wielu (obiektywnych i subiektywnych) czynników mających wpływ na jej wysokość, a nadto kwota ta powinna być odpowiednia do rozmiaru doznanej krzywdy w tym znaczeniu, że zgodnie z wymaganiami prawa unijnego powinna w pełni ją kompensować (por. wyrok TS z dnia 17 grudnia 2015 r., C-407/14, M. A. A. C. przeciwko S.S. E. SA EU:C:2015:831) - „art. 18 dyrektywy 2006/54 nakłada na państwa członkowskie, które wybrały wprowadzenie formy pieniężnej do swojego krajowego porządku prawnego, środki przewidujące zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni doznaną szkodę”.

Zgodnie z prawodawstwem unijnym, pieniężna forma zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinna być odstraszająca. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 8 listopada 1990 r., C-177/88, w sprawie E. J. P. D. przeciwko S.V. v. J.V. (V.) Plus (Zbiór Orzeczeń 1990 s. I-03941, pkt 23) wskazał, iż sankcja za niezgodną z prawem dyskryminację powinna gwarantować rzeczywistą i skuteczną ochronę. Musi ponadto mieć rzeczywisty efekt odstraszający dla pracodawcy. Także w wyroku z dnia 8 czerwca 1994 r., C-383/92, wydanym w sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Zbiór Orzeczeń 1994 s. I-02479, pkt 40), Trybunał podał, że chociaż wybór kar pozostaje w zakresie uznania Państw Członkowskich, muszą one w szczególności zapewnić, że naruszenia prawa wspólnotowego są karane na warunkach, zarówno proceduralnych, jak i materialnych, analogicznych do tych, które mają zastosowanie do naruszeń prawa krajowego o podobnym charakterze i znaczeniu i które w każdym razie czynią karę skuteczną, proporcjonalną i odstraszającą. Podobne stanowisko zajął Trybunał w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r., C-81/12, w sprawie A. przeciwko C. (EU:C:2013:275, pkt 62-63). Podniósł, iż w sankcje, które powinny zostać

przewidziane w prawie krajowym na podstawie art. 17 tej dyrektywy 2000/78, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe, również wtedy, gdy brak jest możliwości do zidentyfikowania ofiary (zob. analogicznie wyżej wymieniony wyrok w sprawie F., pkt 38, 40). Wynika z tego, że zasady stosowania sankcji ustanowione w celu transpozycji art. 17 dyrektywy 2000/78 do porządku prawnego państwa członkowskiego powinny w szczególności zapewnić, wraz ze środkami podjętymi w celu wdrożenia art. 9 tejże dyrektywy, faktyczną i skuteczną ochronę prawną praw wynikających z tej dyrektywy (zob. analogicznie w szczególności wyrok z dnia 22 kwietnia 1997 r., C-180/95, Draehmpaehl, Rec. s. I-2195, pkt 24, 39, 40). Sankcje powinny być odpowiednio surowe w stosunku do wagi naruszeń, które są przez nie karane, zwłaszcza przy zapewnieniu rzeczywiście odstrasżającego skutku (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r., C-383/92, Komisja przeciwko Z., Rec. s. I-2479, pkt 42; a także wyżej wymieniony wyrok w sprawie D. I, pkt 40) i przy poszanowaniu ogólnej zasady proporcjonalności (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 listopada 2003 r., C-101/01, L., Rec. s. I-12971, pkt 87, 88; a także z dnia 5 lipca 2007 r., C-430/05, N. i P. Zbiór Orzeczeń s. I-5835, pkt 53). W każdym razie kara w czysto symbolicznym wymiarze nie może zostać uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektywy 2000/78. Odnosnie do odstrasżającego skutku sankcji Trybunał w powołanym wyroku C-81/12 (pkt 67) wskazał, iż sąd odsyłający mógłby wziąć pod uwagę w razie potrzeby ewentualny powrót do zachowania zarzucanego zainteresowanej stronie obwinionej.

Sąd Najwyższy w omawianym wyroku stwierdził więc, że zgodnie z literalnym brzmieniem art. 18 dyrektywy 2006/54, odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Wymagania te powinny być spełnione w każdym przypadku i w równym stopniu. Jeżeli natomiast zgodnie z powołanym wyżej orzecnictwem, odszkodowanie lub zadośćuczynienie jest odstrasżające w stosunku do pracodawcy wtedy, gdy jest przyznane w pełnej wysokości, adekwatnej do rozmiaru szkody lub krzywdy, a zatem jest odstrasżające wtedy, gdy jest skuteczne i proporcjonalne, to jest zarazem oczywiste, że przy ustalaniu wysokości należnego odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie art. 18^{3d} k.p. sądy powinny uwzględnić nie tylko

okoliczności po stronie dyskryminowanej, ale także okoliczności leżące po stronie pracodawcy, takie jak między innymi częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, czy mają one charakter dyskryminacji bezpośredniej czy dyskryminacji pośredniej, stopień zawinienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, do której dyskryminowana należy, w szczególności, czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycja pracodawcy na rynku pracy, jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych kobiet czy wielkość i status majątkowy pracodawcy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa natomiast, że Sąd drugiej instancji, co jednoznacznie wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, respektował taki właśnie kierunek wykładni art. 18^{3d} k.p., przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Ten zaś na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma wiążący charakter dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałby zostać uwzględniony w ramach rozpatrywania podniesionych w skardze zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, stanowiących wszak rzeczywistą podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba merytorycznego rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, orzekł jak w sentencji postanowienia.