

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa L. H.

przeciwko I. w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24
lipca 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu
z dnia 24 lutego 2022 r., sygn. akt III APa 31/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 24 lutego 2022 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy z dnia 3 sierpnia 2021 r. (zasądzący od strony pozwanej na rzecz powoda L. H. kwotę 57.664,87 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 18 lutego 2019 r. do dnia zapłaty) w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej I. w W. kwotę 2.203 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a dalej idącą apelację oddalił.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w I. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako starszy poborca skarbowy w dziale egzekucji administracyjnej. Stosunek pracy powoda ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę w dniu 31 sierpnia 2017 r. z mocy prawa, na podstawie art. 63 k.p.

w związku z art. 170 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1948). Powód nie otrzymał bowiem do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby wyłącznie z racji na okoliczność, że figurował on jako współpracownik Służby Bezpieczeństwa w aktach IPN. Sąd Okręgowy we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 19 czerwca 2018 r. orzekł, że powód złożył zgodne z prawdą oświadczenie lustracyjne.

W związku z nieprzedstawieniem powodowi dalszej propozycji zatrudnienia i ustaniem stosunku pracy (w dniu 31 sierpnia 2017 r.) powód otrzymał od strony pozwanej odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (17.929,50 zł).

Następnie Sąd Rejonowy w Świdnicy, wyrokiem z dnia 8 marca 2019 r. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej i zasądził na jego rzecz kwotę 17.929,53 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a dalej idące powództwo oddalił. Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z dnia 30 lipca 2019 r. oddalił apelację pozwanego. Powód został przywrócony do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku od dnia 1 sierpnia 2019 r.

W dniach od 16 sierpnia 2017 r. do 7 marca 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ponadto w okresie od 29 listopada 2018 r. do 31 lipca 2019 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

W wyniku stresu psychicznego związanego ze zwolnieniem go z pracy przez stronę pozwaną powód doznał długotrwałych zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lękowych. Ich nasilenie i czas trwania wymagały zastosowania terapii psychiatrycznej i psychologicznej. Powód miał poczucie poniżenia go, ośmieszenia, skompromitowania wobec innych, niesprawiedliwego oskarżenia go o rzeczy, których się nie dopuścił. Sprzyjało to obniżeniu poczucia własnej wartości i godzenia w jego dobre imię, do którego zawsze przywiązywał dużą wagę. Przedstawione dolegliwości nie wpłynęły na możliwość wykonywania pracy.

W ocenie orzekających w sprawie sądów, powód wykazał, że został nierówno potraktowany w porównaniu z innymi pracownikami, albowiem pomimo tego, że nie był tajnym współpracownikiem Służby Bezpieczeństwa, pracodawca nie przedstawił mu propozycji dalszego zatrudnienia. Z kolei wszystkim innym

pracownikom, którzy nie byli tajnymi współpracownikami Służby Bezpieczeństwa i którzy przeszli pozytywną ocenę, pracodawca przedstawił propozycję dalszego zatrudnienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przesądzone zostało naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a granice niniejszego sporu uległy zawężeniu jedynie do kwoty należnej tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Uznając roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w oparciu o przepis art. 18^{3d} k.p. za uzasadnione, Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął do wyliczenia szkody powoda wysokość wynagrodzenia za czas, kiedy powód pozostawał bez pracy, odejmując należności ze wszystkich tytułów, jakie w tym okresie otrzymał.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, z uwagi na to, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie zastosował ogólną regułę prawa pracy wskazującą, iż prawo pracy akceptuje kombinację różnych roszczeń majątkowych, z jakimi mają prawo występować pracownicy, albowiem identyczne stany faktyczne lub wykazujące daleko idące podobieństwo, poddane regulacji indywidualnego prawa pracy, mogą wywoływać według różnych przepisów odmienne skutki prawne. Ponadto, w ocenie skarżącego, skarga jest oczywiście uzasadniona, z uwagi na to, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie zastosował ogólną regułę dotyczącą wyliczeń kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Skarga jest oczywiście uzasadniona wówczas, gdy orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jure, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji i jest możliwe do przyjęcia tylko

wówczas, gdy: (-) jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy; (-) jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, że podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

W rozpoznawanej sprawie Sądy zgodnie stwierdziły, że pracodawca naruszył wobec powoda ogólną zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, oznaczającą niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Podstawą prawną roszczenia pracownika o odszkodowanie od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest art. 18^{3d} k.p., nie zaś przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych albo z tytułu niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania czy też 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 pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest oparta na zasadzie bezprawności, na co wskazuje zawarte w tym przepisie określenie: „pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”. Do powstania roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia wobec niego przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu wystarczające jest wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy w postaci naruszenia odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

W wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160), przyjęto, między innymi, że odszkodowanie przewidziane w k.p. powinno 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. Odnosi się to zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i art. 18^{3d} k.p. - ma bowiem dotyczyć zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej (krzywdy). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wyrównanie to przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody (majątkowej lub niemajątkowej).

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania należy stosować tzw. metodę dyferencyjną. Opiera się ona na porównaniu stanu rzeczywistego dóbr poszkodowanego ze stanem, który istniałby, gdyby nie doszło do zdarzenia powodującego szkodę (Z. Radwański, A. Olejniczak: Zobowiązania – część ogólna, Warszawa 2020, s. 102–110; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2017 r., I CSK 416/16, LEX nr 2288109). Akceptując tę metodę jako zasadę, prowadzącą zazwyczaj do najwłaściwszych rezultatów, należy pamiętać o tym, że ma ona charakter określonego modelu teoretycznego. Jej stosowanie powinno być wolne od automatyzmu i dostosowane do okoliczności sprawy, przede wszystkim w aspekcie oceny elementów miarodajnych i niemiarodajnych przy rekonstrukcji hipotetycznego stanu majątkowego po stronie poszkodowanego (co na gruncie niniejszej sprawy uczynił Sąd Apelacyjny).

Ani w przepisie art. 18^{3d} k.p., ani w innej normie prawnej nie uregulowano zbiegu odpowiedzialności za naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji ze względu na zabronione kryteria z przepisami, w których uregulowane zostały sankcje za naruszenie praw pracowników. Pracownik zwolniony z pracy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę może więc domagać się, jeśli wykaże dyskryminacyjny charakter decyzji pracodawcy, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz

odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. O ile pierwsze z odszkodowań jest limitowane co do górnej granicy wysokości, o tyle maksymalna wysokość drugiego nie została określona przez ustawodawcę. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie regulują też maksymalnej wysokości odszkodowań w razie zbiegu roszczeń, który ma prawną postać kumulacji świadczeń majątkowych przysługujących pracownikowi. Nie jest wykluczone miarkowanie wysokości odszkodowań przez sąd na podstawie art. 8 k.p. (por. A. M. Świątkowski: Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych, PiZS 2013 nr 5, s. 6). Podobnie wypowiadają się inni autorzy (por. T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika - część 2, PiZS 2009 nr 1, s. 2; P. Korus (w:) A. Sobczyk: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 75; S. Samol: Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej (w:) Z. Niedbała (red.) Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym, Warszawa 2011, s. 291; K. Walczak: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, Legalis - komentarz do art. 18^{3d} k.p.). Pogląd ten jest też podzielany przez judykaturę (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, LEX nr 2113359).

W odniesieniu do drugiego wątku podniesionego w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, należy wskazać, że stosownie do regulacji art. 398¹ § 1 k.p.c. niedopuszczalna jest skarga kasacyjna skierowana do zawartych w wyroku rozstrzygnięć o kosztach procesu. Postanowienie o kosztach procesu zawarte w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie nie podlega samodzielnemu zaskarżeniu do Sądu Najwyższego. Może jednak zostać uchylone lub zmienione przez ten Sąd na skutek skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu w całości lub w części. Rozstrzyganie w tym zakresie zależy więc od powodzenia skargi kasacyjnej i ma charakter akcesoryjny.

Przedstawione argumenty skłaniają do konkluzji, że w sprawie nie wykazano przesłanki uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[f.n]

