

POSTANOWIENIE

Dnia 29 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Z. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.
o odszkodowanie z art. 18^{3d} kodeksu pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29
października 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie
z dnia 19 marca 2024 r., sygn. akt VIII Pa 17/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Lublinie) na rzecz adwokata R.B. kwotę 1.800 (tysiąc osiemset) zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 19 marca 2024 r., oddalił apelację M. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 6 grudnia 2022 r., zasądzającego od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 1750,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że w dniu 8 lipca 2020 r., między powodem M. S. a Z. Sp. z o.o. w P. reprezentowanym przez prezesa Zarządu J. G., doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny do dnia 8 października 2020 r. Zgodnie z treścią umowy powód został zatrudniony na stanowisku pracownika administracyjnego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.500 zł. Tego dnia pracodawca skierował również powoda na wstępne badania lekarskie.

W dniu 9 lipca około godziny 13.00, powód stawił się w miejscu świadczenia pracy, przedstawił pracodawcy orzeczenie lekarskie i poprosił prezesa o rozmowę, domagając się umożliwienia mu wykonywania pracy w maseczce i rękawiczkach. W ocenie powoda, wykonywanie pracy przez pracowników Archiwum bez maseczek i rękawiczek naraża ich zdrowie i życie. W odpowiedzi prezes powiedział, że w takim razie nie chce już, aby powód pracował w jego firmie, po czym polecił powodowi opuszczenie terenu Archiwum, co powód uczynił. Jednocześnie prezes, w obecności powoda, poinformował pracowników Archiwum o tym, że powód nie będzie jednak pracował w spółce, bo nie pozwoli, aby ktoś mu rządził w firmie.

W kolejnych dniach powód zgłaszał się do wykonania pracy, żądał wpuszczenia na teren Archiwum, co jednak nie doszło do skutku.

W piśmie z dnia 10 lipca 2020 r. skierowanym do powoda prezes spółki oświadczył, że unieważnił umowę o pracę z dnia 8 lipca 2020 r. ze względu na to, że umowa ta nie weszła w życie wobec niepodjęcia przez powoda pracy.

Pismem z dnia 20 lipca 2020 r. prezes pozwanej spółki rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na okres próbny z dnia 8 lipca 2020 r., bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści tego oświadczenia wskazał, że rozwiązanie nastąpiło z przyczyn opisanych w piśmie z dnia 10 lipca 2020 r. - unieważnienie umowy o pracę. Prezes Zarządu nadto podał, że powód pomimo zakazu wstępu, już ośmiokrotnie, około godziny 7.00 nękał go i jego pracowników w filii spółki, parokrotnie o różnych porach dnia nękał i obrażał dyrektora przedsiębiorstwa w siedzibie spółki, jak i współpracowników. Powód otrzymał pismo drogą pocztową w dniu 23 lipca 2020 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, umowa o pracę z powodem została rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym, na mocy ustnego oświadczenia woli

reprezentanta pracodawcy, w dniu 9 lipca 2020 r., co oznaczało, że powód po 9 lipca 2020 r. nie pozostawał już w zatrudnieniu. Oświadczenie to było skuteczne, jednakże nie było zgodne z przepisami prawa pracy. Z tego powodu powód uzyskał ochronę prawną, gdyż jego żądanie dotyczące odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało co do zasady uwzględnione.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można było zgodzić się z twierdzeniem, że ustne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest podstawą do zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Powód bowiem już uzyskał ochronę z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwalał, w ocenie tego Sądu, uznać że działania pracodawcy, stanowiły nierówne traktowanie powoda w zatrudnieniu.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda – pełnomocnik z urzędu, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na przesłankę, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. oraz art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania.

Przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi. W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie. Powinna w związku z tym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia prawa materialnego i procesowego, polegającą na jego oczywistości *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej.

Nie doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. oraz art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Skarżący wskazuje, że dyskryminacja jego osoby w zatrudnieniu przejawiała się w odmowie dopuszczenia go do pracy oraz rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn dotyczących przekonań światopoglądowych i politycznych.

Wszystkie podmioty prawne charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych powinny znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w pewnym związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Urzeczywistnieniem tychże zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest zaś regulacja art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³ k.p., który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dalszym rozwinięciem tej problematyki są przepisy zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu" (między innymi art. 183a § 3 i 4 k.p. definiujące pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), wprowadzone do działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r., celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii

Europejskiej określonych w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz wspomnianych wyżej dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ukształtowanym na podstawie powyższych unormowań Kodeksu pracy, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 Nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPIUS 1998 Nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 Nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 Nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002 Nr 12, poz. 284).

W sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2022 r., II PSKP 98/21 (LEX nr 3450289), instytucja uprawdopodobnienia nie ma swojej definicji legalnej, jednak piśmiennictwo wyjaśnia jej znaczenie. Uprawdopodobnienie to uargumentowanie, uzasadnienie zgłoszonego wniosku, które sprawia, że sędzia jest co najmniej przekonany albo nawet pewny prawdopodobieństwa twierdzenia o określonym fakcie. Jest to rezultat

postępowania mającego na celu poznanie rzeczywistości, a przy tym rezultat otrzymany z pominięciem szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym. Uprawdopodobnienie jest surogatem dowodu w znaczeniu ścisłym. Stanowi on wyjątek od zasady, że fakty mające istotne znaczenie dla sprawy wymagają udowodnienia. Wyjątek ten działa na korzyść strony powołującej się na określone fakty, natomiast dla przeciwnika procesowego uprawdopodobnienie jest wysoce niekorzystne. Strona przeciwna (w naszym przypadku pozwany pracodawca) musi włożyć znacznie więcej wysiłku w obalenie głoszonego przez pracownika twierdzenia, trudniej jest bowiem przekreślić jego prawdopodobieństwo niż pewność. W ostatnim przypadku wystarczyłoby samo wykazanie, że istnieje jakakolwiek wątpliwość o rzeczywistym bądź nawet tylko potencjalnym charakterze. W przypadku natomiast uprawdopodobnienia pracodawca musiałby wykazać, że negacja twierdzenia pracownika jest lepiej uzasadniona, co przysparza znacznie więcej problemów. Uprawdopodobnienie należy traktować jako ograniczenie zasady prawdy materialnej, gdyż sąd może mieć jeszcze pewne wątpliwości co do prawdziwości danego twierdzenia. Z instytucją uprawdopodobnienia wiążą się ułatwienia dowodowe w postaci możliwości wykorzystania źródeł informacji innych niż środki dowodowe określone w Kodeksie postępowania cywilnego. Środkami uprawdopodobnienia mogą być oświadczenia osób trzecich składane na piśmie, wiadomości uzyskiwane ustnie, na przykład przesłuchanie świadków o charakterze nieformalnym, dokonane bez odebrania od nich przyrzeczenia co do mówienia prawdy (zob. M. Iżykowski: Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym, Nowe Prawo 1980 nr 3, s. 74-78; W. Siedlecki, Z. Świeboda: Postępowanie cywilne. Zarys wykładu, Warszawa 2004, s. 227; R. Gołat: Uprawdopodobnienie w procesie cywilnym, Gazeta Prawna 2000 nr 80, s. 24). W wyroku z dnia 13 lipca 1966 r., II CZ 74/66 (OSP i KA 1966 nr 3, s. 68) Sąd Najwyższy zastrzegł jednak, że takie ułatwienia nie mogą spowodować, iż ustalenia dokonane w wyżej opisanym trybie będą przyjmowane bezkrytycznie, albowiem także procedury uprawdopodobnienia pozbawione formalizmu objęte są działaniem zasady prawdy obiektywnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, należy nawiązać do treści złożonego pozwu. Powód wskazał, że w okresie 12 dni był

poddany niezwykle intensywnym szykanom ze strony pracodawcy, był dotknięty działaniami o znamionach przemocy psychicznej i fizycznej, w związku z czym czuł się poniżony o dyskryminowany. Natomiast ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwalał - w ocenie Sądu Okręgowego - uznać, że działania pracodawcy stanowiły nierówne traktowanie powoda w zatrudnieniu. Celem zaś art. 398³ § 3 k.p.c. jest przecież to, by spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie był przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Mając na uwadze powyższe i uznając, że skarżący nie wykazał powoływanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej w postępowaniu kasacyjnym, orzeczono na podstawie § 8 pkt 5 w związku z § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa albo jednostki samorządu terytorialnego kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. poz. 763).

AGM