



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko M. O. S. i R. w S.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 24 stycznia 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach

z dnia 15 marca 2022 r., sygn. akt V Pa 7/22,

**oddala skargę kasacyjną.**

[mc]

## **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 marca 2022 r., VI Pa 7/22, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w S., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ostrowcu Świętokrzyskim z 4 listopada 2021 r., IV P 15/19, w punkcie I i II i oddalił

powództwo J. W. o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w Miejskim Centrum Rekreacji i Wypoczynku w S. od 2011 r. a na podstawie umowy o pracę, od 1 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika wodnego MCRiW. Jednocześnie, powód będąc od 2011 r. Prezesem „O.”, prowadził działalność na obiekcie krytej pływalni w S.. Od 2 maja 2015 r. K. S. pełnił obowiązki Kierownika Referatu Krytej Pływalni w S. a od 1 stycznia 2016 roku powołany został na stanowisko Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w S.

Od początku 2016 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim trwającym około 4 miesiące, które było spowodowane operacją palca i rehabilitacją. Powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, solidnie, współpracownicy nie zauważyli żadnych sygnałów mogących świadczyć o nierównym traktowaniu powoda.

Po powrocie ze zwolnienia w dniu 14 czerwca 2016 r. powodowi wypowiedziana została umowa o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano brak prawidłowych relacji służbowych, konfliktowość pracownika i nieumiejętność pracy w zespole, utratę zaufania w związku z przekroczeniem granic dopuszczalnej krytyki względem obecnego pracodawcy, która zagraża dobremu imieniu pozwanego, słuszny interes pracodawcy oraz nieporadność zawodową.

Najbardziej powoda dotknęło, że został uznany za nieporadnego zawodowo. Nie rozumiał powodu zwolnienia. Powód zdecydował się na urlop wypoczynkowy, podczas którego doznał bólu i zawrotów głowy, trafił na oddział ratunkowy. Zaczął unikać wychodzenia z domu, kontaktów z innymi osobami, objawy nasilał się w szczególności w sytuacjach kontaktów społecznych, powód podjął leczenie neurologiczne zgodnie ze skierowaniem z SOR-u, które jednak nie przynosiło efektów. Lekarz neurolog zasugerował powodowi konsultację psychiatryczną. Powód psychiatrycznie leczy się od czerwca 2017 r., obecnie przyjmuje takie leki jak [...].

Do czasu otrzymania wypowiedzenia z pracy i dalszych jego konsekwencji, powód nie leczył się psychiatrycznie, nie korzystał z pomocy psychologa ani

terapeuty. Leczenie psychiatryczne podjął około rok po otrzymaniu wypowiedzenia, ale objawy zaburzeń adaptacyjnych pojawiły się wcześniej. Fakt nie podjęcia przez badanego leczenia psychiatrycznego nie przesądza o braku zaburzeń. Zawroty głowy, które pojawiły się bezpośrednio po otrzymaniu wypowiedzenia, towarzyszący im lęk przed wychodzeniem, zostały wyzwolone przez stres spowodowany zagrożeniem utraty pracy, stabilności finansowej, lękiem o przyszłość. Powód miał poczucie skrzywdzenia, niesprawiedliwości, zagrożenia bytu, tym bardziej uzasadnione, że jako osoba niepełnosprawna miał świadomość, że ma ograniczone możliwości podjęcia pracy. Powód ma rozpoznaną chorobę [...], jednak wcześniej nasilone zawroty głowy miewał raz do roku, a od lipca 2016 r. objawy pojawiły się raz w miesiącu, leczenie psychiatryczne spowodowało poprawę stanu zdrowia u powoda. Obecnie jego stan zdrowia jest stabilny, choć czasem pojawia się niepokój, że sytuacja życiowa może się zmienić, że może stracić pracę. Badanie psychologiczne wskazało, że powód nie symuluje, nie wyolbrzymia objawów chorobowych, ale ma raczej tendencje do ich ukrywania. Ponieważ objawy utrzymywały się przez ponad 6 miesięcy i obecnie okresowo (pomimo stałego leczenia) powód spełnia kryteria rozpoznania zaburzeń depresyjno-lękowych. Brak poprawy w leczeniu choroby [...] wpłynął na przebieg zaburzeń u powoda, w tym najprawdopodobniej przyczynił się on dodatkowo do utrwalenia się objawów, a nie był najbardziej prawdopodobną przyczyną ich wystąpienia.

Aktualnie u powoda występują zaburzenia lękowo-depresyjne, które były wynikiem stresu. Spowodowały one uszczerbek na zdrowiu w wymiarze do 2 %. Z uwagi, iż zaburzenia zostały wyzwolone przez stres i brak jest trwałych znamion OUN rokowania co do stanu zdrowia powoda są pomyślne. Obecnie stan zdrowia powoda uległ poprawie. Powód poniósł w okresie od 27 maja 2017 r. do 16 kwietnia 2021 r. wydatki na leki w kwocie 2.005,35 zł.

Powód od dziecka ma wadę wzroku - dalekowzroczność prawie oko 6.5 dioptrii, lewe 5.5, nosi szkła korekcyjne albo soczewki. Dotychczas nie chorował. Nie był operowany. Nie wskazał żadnych nałogów.

Pomiędzy stronami toczyło się postępowanie przed Sądem Rejonowym w S. ([...]) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie. Powód domagał się wówczas przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z 3 stycznia 2017 r. Sąd przywrócił powoda do pracy w pozwanym ośrodku na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na rzecz powoda kwotę 1.899,60 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

W odpowiedzi na pozew z 27 lipca 2016 r. w sprawie [...] toczącej się przed Sądem Rejonowym w S. pozwany wskazał, że „ponadto należy zaznaczyć, iż powód cierpi na schorzenie oczu i posiada z tego tytułu orzeczenie o niepełnosprawności, co stawia pod znakiem zapytania możliwość rzetelnego i prawidłowego wykonywania obowiązków w charakterze ratownika na pływalni. Przebywał on około pół roku na zwolnieniu lekarskim a mimo to bywał na Krytej Pływalni, pływał a także prowadził zajęcia w ramach swojej działalności w Klubie „O.”, co również poddaje pod wątpliwość właściwym stosunek powoda do wykonywanych obowiązków”.

Na terminie rozprawy w dniu 18 października 2016 r. w sprawie [...] toczącej się przed Sądem Rejonowym w S., K. S. stający w imieniu pozwanego zeznał, że „powód był pół roku na zwolnieniu lekarskim, w tym czasie przychodził na pływalnię, szkolił jakieś osoby. W mojej ocenie nikt nie chciałby z nas być operowany przez ślepego chirurga. Od lat próbowano powoda usunąć z platformy ratowniczej, gdyż miał problemy ze wzrokiem. (...) na basenie wśród ratowników nie znam osób z niepełnosprawnością”.

Powód nie zdecydował się z uwagi na stan zdrowia na podjęcie pracy u pozwanego i w grudniu tego samego roku podjął pracę w Urzędzie Wojewódzkim w K. gdzie nadal pracuje.

W tak ustalonym stanie faktyczny Sąd Rejonowym zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.500 zł tytułem odszkodowania. Podkreślił, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powodowi umowy o pracę „nieporadność zawodowa” była przedmiotem postępowania przed Sądem Rejonowym w S. w sprawie IV P [...]. Wyjaśnił, że „nieporadność życiowa”, rozumiana jako niepełnosprawność, mieści się w otartym katalogu art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. W ocenie Sądu o ile powód wykazał, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, to pozwany nie sprostął nałożonemu na niego obowiązkowi przeprowadzenia dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami, a twierdzenie, iż wskazana jako przyczyna wypowiedzenia „nieporadność zawodowa” była wskazana na

ostatniej pozycji w przyczynach wypowiedzenia, nie mogła być uznana za wystarczająca. Tym samym uznał, że powód ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów, czyli ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wskazując tym samym jedynie dolną granicę tegoż odszkodowania.

Powód dochodził łącznej kwoty 25.000 zł na którą składały się: z tytułu utraconego dochodu w wysokości wynagrodzenia w kwocie 14.799,20 zł jakie otrzymywałby w okresie od października 2016 r. do czerwca 2017 r., gdyby jego stosunek pracy nie został rozwiązany z dyskryminacyjnych przyczyn, pomniejszonego o wysokość odszkodowania zasądzzonego w wyroku przywracającym powoda do pracy u pozwanego, tj. o kwotę 1.899,60 zł oraz kwotę 10.200,80 zł tytułem zadośćuczynienia na którą składa się również kwota 2.005,35 zł stanowiąca wydatki poniesione na leki od 27 maja 2017 r. do 16 kwietnia 2021 r. W ocenie Sądu Rejonowego co do zasady zarówno odszkodowanie z tytułu utraconego dochodu, odszkodowanie z tytułu poniesionych wydatków na leki oraz zadośćuczynienie zasługiwały na uwzględnienie, o ile kwota 2.005,35 zł stanowiąca wydatki poniesione na leki została udowodniona w całości, o tyle kwota 14.799,20 zł z tytułu utraconego dochodu w wysokości wynagrodzenia jakie otrzymywałby powód w okresie od października 2016 r. do czerwca 2017 r. i kwota 8.195,45 zł podlegały miarkowaniu przez Sąd biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny, a w szczególności stan zdrowia powoda w kontekście opinii biegłych sporządzonych w sprawie i kwestionowanego przez pozwanego istnienia uszczerbku na zdrowiu oraz okoliczności sprawy takich jak nie podjęcie pracy przez powoda pomimo przywrócenia, podjęcie pracy przez powoda u innego pracodawcy, czy jak to wskazała strona pozwana, istnienie innych obok „nieporadności zawodowej” przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji zasądzona łączna kwota 12.500 zł spełniła swój cel odszkodowawczy, jej wysokość była wystarczająco skuteczna, proporcjonalna i odstrasżająca, zaś w pozostałej części powództwo zostało oddalone.

Odmienne orzekł Sąd Okręgowy. Nie podzielił przy tym stanowiska Sądu pierwszej instancji, że wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia, w

szczególności przyczyna określona jako „nieporadność zawodowa”, nosiły znamiona dyskryminacji. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie zdołał wykazać, że jego były pracodawca nie kierował się obiektywnymi przesłankami przy podejmowaniu decyzji o jego zwolnieniu. Powód nie przedstawił żadnych dowodów, poza swoimi twierdzeniami, na to jakoby był dyskryminowany przez pracodawcę ze względu na swoją niepełnosprawność - wadę wzroku. Ponadto, jak wynikało z zeznań świadków, powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, solidnie i co istotne, jego współpracownicy nie zauważyli żadnych sygnałów mogących świadczyć o nierównym traktowaniu powoda w pracy. Sąd zauważył również, że ta przyczyna została wskazana przez pozwanego pracodawcę jako ostatnia i jak wynikało z jego zeznań nie była ona przyczyną decydującą, lecz najmniej istotną. Okoliczność tą potwierdził fakt, że zarówno Sąd Rejonowy w S. orzekając w sprawie [...], jak i Sąd Okręgowy w K. orzekając w sprawie [...], badając zasadność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę z 14 czerwca 2016 r. w ogóle nie skupiały się na tej konkretnej przyczynie, lecz na „utracie zaufania”.

Sąd odwoławczy podzielił również stanowisko wyrażone przez pozwanego, zgodnie z którym przedłożone w sprawie opinie biegłych nie przesądzały jednoznacznie o tym, iż wypowiedzenie stosunku pracy przyczyniło się do pogłębienia problemów zdrowotnych powoda. Co więcej opinie te były ze sobą sprzeczne, albowiem biegłe psycholog i psychiatra stwierdziły, iż przedmiotowe wypowiedzenie miało wpływ na stan zdrowia powoda, zaś biegły psychiatra Z. K. podnosił, iż pomiędzy zwolnieniem z pracy a zaburzeniami nerwicowymi i zaburzeniami adaptacyjnymi nie było bezpośredniego związku skutkowego, a zwolnienie z pracy przyczyniło się jedynie do rozstroju zdrowia psychicznego. Biegły w opinii ustnej wskazał również, iż obawa, że powód kiedyś będzie mógł stracić pracę i nie będzie miał środków na utrzymanie jest normalną życiową obawą. Każdy kto pracuje na etacie musi się bowiem liczyć z taką okolicznością. Biorąc również pod uwagę, iż powód ma rozpoznaną chorobę [...], Sąd nie znalazł żadnych podstaw, aby uznać, iż do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego na które powoływał się powód, doszło jedynie na skutek zwolnienia go z pracy, a w szczególności w związku z podaniem jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy „nieporadności zawodowej”.

Objawy, na które wskazywał powód są bowiem tożsame z tymi jakie odczuwał na skutek choroby [...] na którą choruje, co potwierdził biegły.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie naruszył zasad równego traktowania w zatrudnieniu, a wskazana jako jedna z kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę „nieporadność zawodowa” nie była dyskryminującą przyczyną wypowiedzenia, co z kolei musiało doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku.

Zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości w skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, że przyczyny wypowiedzenia podlegają wartościowaniu, a kolejność ich przytoczenia w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest oceną ich istotności; 2/ art. 227 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. przez uznanie, że powód nie przedstawił żadnych dowodów na dyskryminowanie przez pracodawcę, w sytuacji gdy dowodami na to było oświadczenie pracodawcy z 14 czerwca 2016 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę, wyroki Sądu Rejonowego w S. ([...]) oraz Sądu Okręgowego w K. ([...]) przywracające powoda do pracy; 3/ art. 366 k.p.c. przez uznanie, że Sąd w postępowaniu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest związany wyrokiem uznającym wypowiedzenie z podaniem jako przyczyny wypowiedzenia „nieporadności zawodowej” za niezasadne i niezgodne z prawem pracy; 4/ art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. przez nie wyjaśnienie powodów dla których Sąd Okręgowy nie uznał sformułowania „nieporadność zawodowa” za przejaw dyskryminacji; 5/ art. 227 k.p.c. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez uznanie, że pracodawca wywiązał się z obowiązku udowodnienia kierowania się obiektywnymi powodami przy złożeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z powodu „nieporadności zawodowej” oraz, że ciężar wykazania naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracowniku a nie na pracodawcy.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie skarżonego wyroku i orzeczenie o oddaleniu apelacji pozwanego oraz o zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania zgodnie z normami przypisanymi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadniona.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia (obrazy) zaskarżonym wyrokiem Sądu odwoławczego przepisów prawa materialnego, a to: art. 30 § 4 k.p. i art. 6 k.c. oraz art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., zaś w warstwie procesowej dotyczą naruszenia szeregu przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, a to: art. 227 k.p.c., art. 366 k.p.c., art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. i art. 233 k.p.c.

Skarga skarżącego oparta jest na przesłance oczywistej zasadności.

W rozpoznawanej sprawie istotnym było ustalenie, czy wobec skarżącego nastąpiło naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, która to okoliczność może stanowić podstawę roszczenia o odszkodowanie. W tym zakresie należało ocenić wpływ zapadłego w sprawie prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, a w szczególności podniesionych w tamtym postępowaniu przesłanek wypowiedzenia, jako mogących stanowić podstawę roszczenia rozpoznawanego w przedmiotowej sprawie.

Powołując się na przesłankę, jaką jest jej oczywista zasadność, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z : 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050). W zakresie tej przesłanki zasadne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego)

określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (*onus probandi*). Ciężar udowodnienia faktu należy do powinności osoby, która z faktu tego wyprowadza następstwa (skutki) prawne. Oznacza to, że konsekwencje nieudowodnienia faktu obciążają osobę, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Istotne jest, że dany fakt nie został udowodniony, a nie to, z jakiej przyczyny sąd nie powziął przekonania o prawdziwości faktów. Przedmiotem udowodnienia są fakty. Pojęcie to obejmuje nie tylko fakty w potocznym znaczeniu tego słowa, jak zdarzenia konkretne, zaszłe w czasie i przestrzeni, lecz także przejawy wewnętrznego życia ludzkiego, jak zamiar, dobra wola, świadomość, poczytalność, zdolność intelektualna, stany świata zewnętrznego, jak np. pogoda, praktyki postępowania, zwyczaje, a także to, czy są ustalone. Przedmiotem dowodu może być także prawo obce, z tym że na sądzie rozpoznającym sprawę ciąży z urzędu obowiązek ustalenia treści prawa obcego. Celem ustalenia treści prawa obcego lub obcej praktyki sądowej sąd może także zasięgnąć opinii biegłych. Z przepisu wynika, że powód powinien udowodnić tzw. fakty pozytywne, stanowiące podstawę jego powództwa. Dowód, że zachodzi brak jednej z przesłanek powództwa, obciąża pozwanego, który ma obowiązek udowodnienia tzw. okoliczności przeszkadzających, np. okoliczności, które uniemożliwiły powstanie prawa powoda. Pozwanego obciąża także dowód tzw. okoliczności niweczających prawo powoda, np. pozwany twierdzi, że powstałe roszczenie wygasło wskutek spełnienia świadczenia. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na stronach, nie na sądzie. Przepis ogranicza się do określenia, kto powinien przekonać sąd o prawdziwości poszczególnych twierdzeń. Nie określa zaś skutków, jakie strona poniesie w przypadku niewywiązania się z ciężaru dowodu. To nie ciężar dowodu, lecz znajdujący zastosowanie przepis prawny uzależnia możliwość skutecznego zgłaszania żądań lub zarzutów od zaistnienia określonych w tym przepisie zdarzeń. Trzeba brać pod uwagę przepis prawny, który leży u podstaw sądowego rozstrzygnięcia konkretnej

sprawy cywilnej. Ustalenia, kto utraci lub może utracić korzyść, jaką prawo wiąże z przeprowadzeniem dowodu określonych faktów, można dokonać na podstawie przepisu prawnego, który leży u podstaw ustalenia skutków prawnych danego faktu (zob. B. Szolc-Nartowski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, LEX/el. 2023, art. 6.). Stosownie do orzecznictwa, wyrażona w art. 6 k.c. zasada rozkładu ciężaru dowodu - w powiązaniu z odpowiednimi normami prawa materialnego - jednoznacznie określa konsekwencje niewykazania prawdziwości twierdzeń o faktach przez stronę obarczoną ciężarem ich udowodnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 listopada 2022 r., I CSK 1225/22, LEX nr 3556454).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przepisy prawa pracy nie zawierają katalogu przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, czas nieokreślony lub rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (zob. M. Skibińska, *Przyczyny rozwiązania umowy o pracę - omówienie orzecznictwa*, LEX/el. 2023). Stosownie do orzecznictwa, kwestia utraty zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Naturalnie utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej

oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2023 r., I PSK 24/23, LEX nr 3614429).

Odnosnie do art. 18a § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Biorąc pod uwagę etymologię słowa, dyskryminacja to – w najprostszym ujęciu – niesłuszne (nieusprawiedliwione) rozróżnienie. Odnosi się to oczywiście również do dyskryminacji w zatrudnieniu. Rozróżnienie to może przybierać różną postać. Najczęściej będzie polegać na gorszym ukształtowaniu sytuacji pracownika w porównaniu do położenia, w jakim znajdują się inni pracownicy, w szczególności dotyczy to gorszego ukształtowania warunków zatrudnienia. Może również polegać na pozbawieniu pracownika dostępu do pewnych korzyści, które są udziałem innych osób. W tym sensie pracownik doznaje wykluczenia z grona beneficjentów określonych rozwiązań prawnych. Wreszcie dyskryminacją jest również nieuzasadnione uprzywilejowanie pracownika, co skutkuje tym, że stawia się inne osoby w gorszej pozycji od pozycji zajmowanej przez uprzywilejowanego (zob. Z. Góral, *Część pierwsza Zagadnienia ogólne [w:] Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J. R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021). Zdaniem orzecznictwa, nakaz równego traktowania i niedyskryminacji (między innymi ze względu na płeć i wiek) w zakresie rozwiązania stosunku pracy, nie może być odnoszony tylko do tej czynności prawnej strony czy stron, która ostatecznie doprowadziła do ustania więzi prawnej pracodawcy z pracownikiem. Analizie pod

kątem naruszenia przez podmiot zatrudniający zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu podlega całokształt okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 2022 r., II PSKP 120/21, LEX nr 3508909). Stosownie zaś do art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności : odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Kryterium dyskryminacyjne najczęściej bowiem odnosi się do cech osobowych pracownika (zob. Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a ochrona jego danych osobowych* [w:] Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017). Zgodnie z orzecznictwem, rola art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik jako powód powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca jako pozwany powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. Inaczej mówiąc, na pracodawcy ciąży powinność wykazania, że odmienne potraktowanie pracownika nie było arbitralne, ale wynikało z powodów obiektywnych (np. uwzględniono staż pracy, kwalifikacje lub umiejętności pracownika, nakład pracy). Należy zauważyć, że oczekiwanie wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Przedstawienie i uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji (w jego subiektywnym przekonaniu - motywującej działania pracodawcy) nie ma jednak szczególnie doniosłego znaczenia,

bo dla obrony przed zarzutem jakiejkolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu (wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2022 r., III PSKP 55/21, LEX 3408432).

Zgodnie z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną. W rozpoznawanej sprawie należy podnieść, że mylnie jest twierdzenie skargi kasacyjnej o wiążącej mocy wyroku zapadłego w innym postępowaniu dla Sądów rozpoznających przedmiotową sprawę, gdyż dotyczyła ona innego przedmiotu, aniżeli dochodzenie odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Następnie, wbrew twierdzeniom skargi, podnoszona jako przyczyna wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę „nieporadność zawodowa” nie stanowiła podstawowej przyczyny wypowiedzenia. W pierwszej kolejności bowiem jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał na: brak prawidłowych relacji służbowych, konfliktowość pracownika, nieumiejętność pracy w zespole, utratę zaufania w związku z przekroczeniem granic dopuszczalnej krytyki względem obecnego pracodawcy, który zagraża jego dobremu imieniu jako zakładowi pracy oraz słuszny interes pracodawcy. „Nieporadność zawodowa” była wskazana jako ostatnia przyczyna wypowiedzenia. W sprawie ponadto były podnoszone okoliczności związane z rozbieżnościami w zakresie opinii specjalistycznych źródeł dowodowych, jak również choroba [...], która dotyczy skarżącego – obydwie okoliczności w kontekście sprawy o przywrócenie do pracy. W postępowaniu apelacyjnym sąd drugiej instancji, kontynuując postępowanie przed sądem pierwszej instancji, rozpoznaje sprawę na nowo w sposób – w zasadzie - nieograniczony (art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c.) – postanowienie Sądu Najwyższego z 22 listopada 2019 r., III CZ 36/19, LEX nr 2783291. Sąd odwoławczy ocenił przedmiotową sprawę w przedmiocie jej zaskarżenia apelacją oraz przeanalizował okoliczności mogące stanowić przesłanki zrodzenia się odpowiedzialności pozwanego, co uzasadniałoby konieczność zasądzenia odszkodowania za

naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu skarżącego. Sąd odwoławczy prowadził sprawę samodzielnie i niezależnie od wyniku odrębnego postępowania w sprawie o przywrócenie skarżącego do pracy, bowiem Sąd odwoławczy samodzielnie i w sposób nieskrępowany dokonał analizy w odrębnym przedmiocie sprawy, biorąc pod uwagę przesłanki właściwe właśnie temu przedmiotowi. Przeanalizował fakty oraz dowody, które doprowadziły Sąd do takiego a nie innego rozstrzygnięcia. Natomiast w sferze faktów i dowodów ingerencja Sądu Najwyższego nie jest dopuszczalna.

Wykładnia prawa została dokonana przez obydwie Sądy w sposób zakończony określonymi wynikami. Sąd Najwyższy nie jest sądem III instancji, nie rozpoznaje sprawy w kolejnej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 października 2017 r., IV CZ 64/17, LEX nr 2408328). Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi przez sądy ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Oznacza to niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu II instancji polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów. Także zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 września 2023 r., III USK 274/22, LEX nr 3608300). W przedmiotowej sprawie zarzuty skargi kasacyjnej ewidentnie nawiązują do polemiki z ustaleniami w sferze faktów i dowodów dokonanej prawomocnie przez Sąd odwoławczy. W sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości Sąd ten w rozpoznawanej sprawie nie uchybił przepisom, aby była konieczna interwencja w tym względzie Sądu Najwyższego, a zatem uwzględnienie interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy wymagało podjęcia rozstrzygnięcia jak w sentencji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

[SOP]

[a!]

