t. LX, nr 11/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.11.8

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu — najnowsze orzecznictwo

Violation of the principle of equal treatment in employment — the latest jurisprudence of the Supreme Court

Streszczenie Autorka referuje najnowszy judykat Sądu Najwyższego (wyrok w sprawie III PK 50/18), w którym po części zakwestionowano prawidłowość poglądów przyjmowanych w dotychczasowym orzecznictwie odnośnie do relacji między zasadą równego traktowania i zasadą niedyskryminacji pracowników oraz podstaw prawnych i charakteru prawnego odszkodowania z tytułu ich naruszenia.

Słowa kluczowe: zasada równego traktowania pracowników, zasada niedyskryminacji pracowników.

Summary The author discusses the latest ruling of the Supreme Court (judgment in case III PK 50/18), which partly questioned the correctness of the views regarding the relationship between the principle of equal treatment and the principle of non-discrimination of employees and legal nature and grounds for compensation for their violation adopted in previous jurisprudence.

Keywords: principle of equal treatment of employees, principle of non-discrimination of employees.

JEL: K31

Przypomnijmy, że analiza dominującego orzecznictwa Sądu Najwyższego wydanego na podstawie stanu prawnego sprzed 7 września 2019 r., kiedy to doszło do zmiany brzmienia art. 11^3 k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., wskazywała na istotną różnicę między pojęciami „nierówne traktowanie w zatrudnieniu" i „dyskryminacja pracowników" (por. przykładowo wyroki SN: z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98, z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210, z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2/17, z 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574, z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672, z 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 i z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019/1/1).

Sąd Najwyższy, co do zasady, przyjmował bowiem, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11^3 k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed datą ich nowelizacji. Przepisy te przewidywały dwa rodzaje zakazanych kryteriów różnicowania pracowników: kryteria osobowe (płeć i następne) oraz dwa kryteria rodzaju stosunku pracy. Według Sądu Najwyższego zwrot „w szczególności" odnosił się tylko do kryteriów osobowych, ponieważ kryteria rodzaju stosunku pracy były od nich oddzielone zwrotem „a także ze względu na". Dlatego różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie innych, społecznie nieakceptowalnych, kryteriów niż wymienione w art. 11^3 k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. w brzmieniu sprzed 7 września 2019 r. stanowiło dyskryminację tylko wtedy, gdy odnosiły się one do osoby pracownika (np. światopogląd lub obywatelstwo). Powołane orzecznictwo przyjmowało także, iż w odniesieniu do stosowania art. 9 § 4 k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. wystarczające jest „zwykłe" nierówne traktowanie w zatrudnieniu, natomiast do dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wymagana jest dyskryminacja pracownika. W razie nierównego traktowania z innych przyczyn poszkodowany pracownik mógł dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego wydany w dniu 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (niepubl.), w którym skład orzekający zdystansował się do przedstawionej wyżej linii orzeczniczej.

Sąd Najwyższy stwierdził w nim bowiem wprost, że wprawdzie przepis art. 18^{3d} k.p. posługuje się terminem „zasada równego traktowania w zatrudnieniu", zdefiniowanym w art. 18^{3a} k.p. jako „niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób", to jednak zasady tej nie należy redukować do zakazu dyskryminacji ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące, ponieważ zasada ta obejmuje także inne, poza dyskryminacją, przypadki niedozwolonego, nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Ad casum pracodawca naruszył wobec powódki zasadę niedyskryminacyjnego traktowania (równego traktowania) w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo: 1) nie dopuścił jej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 183^2 k.p.), co wiązało się ze zmianą środowiska pracy i obniżeniem wynagrodzenia premiowego, przy czym ustalono, że odmowa dopuszczania kobiet po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na poprzednio zajmowanych stanowiskach była „elementem polityki kadrowej strony pozwanej" i miała charakter powszechny; 2) podejmował działania „zniechęcające" powódkę do skorzystania z przysługujących jej uprawnień z tytułu urodzenia dziecka, w tym przerw do karmienia piersią (art. 187 k.p.); 3) odmawiał skierowania powódki na obowiązkowe szkolenia, a następnie zwlekał z przydzieleniem jej samochodu służbowego i sprzętu komputerowego oraz nie zapewniał noclegów „przed obowiązkowymi szkoleniami; 4) pomimo obowiązywania w zakładzie zasady, iż pracownik „obsługuje" teren najbliższy jego miejsca zamieszkania, przydzielił powódce teren odleglejszy; 5) nie dosto-

sował wymiaru zadań powódki do obowiązującego wymiaru czasu pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego macierzyństwo, mimo że nie jest wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., jest niewątpliwie objęte zakresem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zawarty w tym przepisie katalog niedozwolonych kryteriów różnicujących nie jest bowiem zamknięty, na co jednoznacznie wskazuje zwrot „w szczególności"; macierzyństwo kobiet podlega również wzmożonej ochronie prawnej zarówno w przepisach prawa Unii Europejskiej, jak przepisach prawa polskiego (art. 71 ust. 2 Konstytucji i wykonujące ten przepis liczne regulacje ustawowe), w końcu zaś macierzyństwo jako cecha osobista kobiety może być konceptualizowane zarówno jako samodzielne i niezależne kryterium różnicujące, jak i element wymienionego w art. 18^{3a} § 1 k.p. kryterium płci. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) przyjęto, że mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą, zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć (wyrok TSUE z 20 czerwca 2019 r. w sprawie C 404/18 Jamina Hakelbracht, Tine Vandenbon, Instituutvoor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, przeciwko WTG Retail BVBA, ECLI:EU:C:2019:523).

W omawianym wyroku Sąd Najwyższy dokonał także pogłębionej wykładni art. 18^{3d} k.p. Odniósł się przy tym nie tylko do charakteru prawnego i funkcji odszkodowania, o którym mowa w tym przepisie, ale wskazał również i wyjaśnił mechanizm ustalania wysokości tego odszkodowania. W dotychczasowym orzecznictwie kwestie te były poruszane, trudno jednak o konstatację, że w sferze tej została wypracowana jakaś jednolita koncepcja (por. wyroki SN: z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160, z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454, z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98, z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009/15-16/202).

Sąd Najwyższy wywiódł, że podstawą prawną roszczenia pracownicy o odszkodowanie od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo, jest przepis art. 18^{3d} k.p., nie zaś przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych lub z tytułu niewykonania albo nienależytego wykonania zobowiązania czy z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Pracownik nabywa bowiem 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 niego zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest bowiem oparta na zasadzie bezprawności, na co wskazuje zawarte w tym przepisie określenie: „pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu". Według Sądu Najwyższego jest niewątpliwe, że pod tym określeniem należy rozumieć naruszenie ogólnych przepisów kodeksu pracy zakazujących *explicite* nierównego traktowania w zatrudnieniu (np. art. 11^{1}), jak i przepisów nakazujących równe traktowanie w zatrudnieniu (np. art. 11^{2}) oraz innych szczególnych przepisów kodeksu, które — jak na przykład w niniejszej sprawie — chronią pracownice w ciąży, przebywające na urlopie macierzyńskim czy powracające po urlopie macierzyńskim na poprzednio zajmowane stanowiska u tego samego pracodawcy. Do powstania roszczenia pracownicy o odszkodowanie z tytułu naruszenia wobec niej przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu wystarczające jest więc wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy w postaci naruszenia odnośnych przepisów kodeksu pracy (por. wyrok SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, a także wyroki SN z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, „Monitor Prawa Pracy" 2012/3/149-152, z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, z 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12 oraz z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, OSP 2018/12/126).

Tym samym, Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w sprawie III PK 50/18, zakwestionował prawidłowość poglądu wysłowionego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17 kwietnia 2017 r., II PK 37/17 (LEX nr 2509625), w którym przyjęto, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11^{2} k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wyrok II PK 37/17 jest jednym z tych judykatów, w których zaakcentowano różnicę między zasadami wyrażonymi w art. 11^{2} k.p. i art. 11^{3} k.p. polegającą na tym, że jeżeli nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez art. 11^{3} k.p. kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11^{2} k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11^{3} k.p.

Co jednak najistotniejsze, Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis art. 18^{3d} k.p. powinien być wykładany i stosowany zgodnie z treścią i celami przepisów art. 17 dyrektywy 2000/78/WE oraz art. 18 i 25 dyrektywy 2006/54/WE. Przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału luksemburskiego, w przypadku gdy dana sytuacja jest objęta zakresem stosowania dyrektywy, sąd krajowy, gdy stosuje prawo krajowe, jest obowiązany tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat; powinien, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z dyrektywą bez dokonywania wykładni *contra legem* tego przepisu krajowego; natomiast w braku możliwości interpretowania i stosowania regulacji krajowej w sposób zgodny z wymaganiami prawa Unii sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek pełnego stosowania prawa Unii i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego.

Przepis art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy stanowi, że „Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących

wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe […]". Z kolei zgodnie z przepisem art. 18 dyrektywy 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) „Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Maksymalna wysokość takiego zadośćuczynienia lub odszkodowania może być ustalona jedynie w przypadkach, w których pracodawca może dowieść, że szkoda doznana przez starającego się o pracę, powstała w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia jego podania o pracę". Stosownie do przepisu art. 25 tej dyrektywy „Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające".

Sąd Najwyższy jednocześnie wskazał, iż w utrwalonym orzecznictwie TSUE przyjmuje się, że aby pieniężne odszkodowanie można było uznać za środek, który ma zrealizować cel w postaci przywrócenia rzeczywistej równości szans, powinno ono być odpowiednie w tym znaczeniu, by mogło pozwolić na całkowite naprawienie faktycznie poniesionej w związku z dyskryminującą szkody, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi; środki właściwe dla przywrócenia rzeczywistej równości szans powinny zapewniać faktyczną i skuteczną ochronę sądową i mieć w stosunku do pracodawcy prawdziwie odstraszające działanie (zob. wyroki: Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 26; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 46; Camacho, C-407/14, pkt 33; von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 23–24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, pkt 25).

Omawiane 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, 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 przepisu art. 18^{3d} k.p. — może bowiem dotyczyć zarówno szkody majątkowej jak i niemajątkowej (krzywdy) (por. również wyrok SN z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160).

W związku z tym Sąd Najwyższy zważył, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co do zasady, wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia i obniżenia samooceny zawodowej. Więcej, dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią, która narusza jej konstytucyjnie chronioną godność (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka oraz (w wymiarze wspólnotowym) jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego i jako członkini kolektywu pracowniczego. Zakaz dyskryminacji w ogólności jest bowiem jedną z podstawowych gwarancji ochrony autonomii i samookreślenia się osoby, natomiast nakaz poszanowania i ochrony godności człowieka oznacza, że osoba powinna zachować nienaruszone poczucie własnej wartości i szacunku do samej siebie, być w pełni świadoma swej własnej fizycznej i psychicznej integralności. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 maja 2018 r., SK 18/17 (pkt 2.2.1), rekapitulującym dotychczasowe orzecznictwo trybunalskie odnośnie do godności człowieka, podkreśla się m.in., że „z art. 30 Konstytucji wynika również konstytucyjne prawo podmiotowe" (tak m.in. wyrok o sygn. K 44/07). Treścią tego prawa jest — w najogólniejszym ujęciu — »stworzenie (zagwarantowanie) każdemu człowiekowi takiej sytuacji, by miał możliwość autonomicznego realizowania swojej osobowości, ale przede wszystkim, by nie stawał się przedmiotem działań ze strony innych (zwłaszcza władzy publicznej) i nie stanowił tylko instrumentu w urzeczywistnianiu ich celów« (wyrok o sygn. SK 48/05). W orzecznictwie Trybunał wiązał z ochroną godności — w jej aspekcie podmiotowym — pojęcie »godności osobowej«, wyjaśniając, że jest ona najbliższa temu, »co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się, według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie« (wyrok TK z 5 marca 2003 r., K 7/01, OTK ZU nr 3/A/2003, poz. 19; zob. też wyroki z: 7 marca 2007 r., K 28/05, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 24; 9 lipca 2009 r., SK 48/05, OTK ZU nr 7/A/2009, poz. 108; 28 czerwca 2016 r., K 31/15, OTK ZU nr A/2016, poz. 59)".

Chroniona prawem Unii (art. 1 Karty praw podstawowych UE) i Konstytucją RP (art. 30) przyrodzona i niezbywalna godność człowieka, jako jego nienaruszalne prawo (podmiotowe), jest naruszona przez nieusprawiedliwione nierówne traktowanie, oparte na cechach i właściwościach osoby, które nie mają żadnego związku z jej zdolnościami i kwalifikacjami zawodowymi; taką irrelewantną w zatrudnieniu i chronioną prawem cechą skarżącej jest macierzyństwo kobiety.

Ad casum krzywda, jakiej doznała skarżąca, była tym większa, że pozwany zastosował wobec niej wiele różnorodnych, niegodziwych praktyk dyskryminacyjnych, które skumulowały się w krótkim czasie ze zwielokrotnionym skutkiem.

Sąd powszechny zakwalifikował żądanie skarżącej jako żądanie zasądzenia kwoty pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek dyskryminacyjnych praktyk pozwanego pracodawcy i zasądził z tego tytułu na jej rzecz kwotę 20 000 zł. Sąd Najwyższy uznał, że tym samym sąd ten naruszył art. 18^{3d} k.p.

Sąd Najwyższy raz jeszcze podkreślił, że podstawą zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest samo naruszenie przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, przepis 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 TSUE 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 (por. wyroki TSUE z 8 listopada 1990 r. w sprawie C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, ECR 1990 I-03941, pkt 22 i z 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-180/95, Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG, ECR 1997 I-02195, pkt 19).

Zgodnie z wymaganiami unijnymi, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jako forma odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinno być też 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 odstraszające 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.

Sąd powinien wziąć pod rozwagę także rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia oraz stopień winy sprawcy naruszenia, a także sytuacji majątkowej zobowiązanego. W przypadku dyskryminacji bezpośredniej w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo naruszone są co najmniej godność kobiety jako najwyższe chronione dobro, jej prawo do życia rodzinnego oraz macierzyństwo. 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.

Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w wyniku naruszenia tych chronionych prawem dóbr powinno być ponadto odpowiednio wysokie, aby spełniało wymaganie skuteczności.

Sąd, który wydał zaskarżone orzeczenie, nie rozważył okoliczności mających wpływ na ustalenie tej wysokości, lecz skoncentrował swe rozważania na wysokości przysługującego powódce miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Najwyższy z całym naciskiem podkreślił, że 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. Ponadto kwota ta powinna być odpowiednia do rozmiaru doznanej krzywdy w tym znaczeniu, że zgodnie z wymaganiami prawa unijnego powinna w pełni ją kompensować. Kara w czysto symbolicznym wymiarze nie może zostać uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektywy 2000/78.

Zgodnie z prawodawstwem unijnym pieniężna forma zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinna być również odstraszająca. TSUE w wyroku z 8 listopada 1990 r., C-177/88, w sprawie Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (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 8 czerwca 1994 r., C-383/92, wydanym w sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Zb. Orz. 1994, s. I-02479, pkt 40), TSUE 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.

Sąd Najwyższy dodał jednak, że przepis art. 18^{3d} k.p. nie może być interpretowany w ten sposób, że zadośćuczynienie w nim przewidziane jest swoistą karą dla pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i że upoważnia do zasądzenia zadośćuczynienia w wysokości przekraczającej rozmiar doznanej krzywdy.

Konkludując, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, 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, między innymi takie jak: 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 zatrudnionych, do której należy dyskryminowany pracownik, w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów. Istotna jest również 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.

dr Eliza Maniewska
ORCID: 0000-0002-8101-7351