

*Sygn. akt V Pa 77/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 listopada 2019 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący:* sędzia Regina Stępień (spr.)

*Sędziowie:* sędzia Agnieszka Jakubiszyn-Turkiewicz

sędzia Jacek Martka

*Protokolant:* star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

*po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2019 r. w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa D. W.*

*przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością  
w W.*

*o odszkodowanie*

*na skutek apelacji strony pozwanej*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 14 czerwca 2017 r.*

*sygn. akt IV P 163/15*

I. oddała apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4 080 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

sędzia Agnieszka Jakubiszyn-Turkiewicz sędzia Regina Stępień sędzia Jacek Martka

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki D. W. kwotę 50 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz orzekł o kosztach procesu.

W uzasadnieniu podnosił, iż powódka D. W. oparła swoje roszczenie w zakresie odszkodowania za dyskryminację na treści art. 18<sup>3</sup>a§1-3 kp w zw. z art. 18<sup>3</sup>b§1 pkt 2 kp i art. 18<sup>3</sup>c§1 kp.

W świetle powołanych powyższej przepisów pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudniania (...). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza

niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, przy czym dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie Sądu doszło po stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w W. do zachowań dyskryminujących powódkę w ramach stosunku pracy ze względu na korzystanie powódki z uprawnień gwarantowanych w kodeksie pracy z uwagi na macierzyństwo.

Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku po urlopie macierzyńskim. Gwarantuje to przepis art.183<sup>2</sup>, który stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku. Dopuszczenie do pracy pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego stanowi bezwzględny obowiązek pracodawcy. Niedopełnienie tego obowiązku stanowi podstawę do dochodzenia przez pracownika swoich uprawnień na drodze sądowej, ponieważ działanie takie może być uznane za przejaw dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i macierzyństwo. Przepisy wskazują, że jeżeli pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia pracownika wracającego z urlopu na dotychczasowym stanowisku, wówczas ma obowiązek zatrudnić taką osobę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

Pracownik ma również prawo na podstawie art. 186<sup>7</sup> § 1 k.p. do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru etatu w związku z uprawnieniem do urlopu wychowawczego. Pracodawca ma obowiązek wniosek uwzględnić i dostosować zakres obowiązków do zmniejszonego wymiaru czasu pracy.

W razie złożenia przez pracownika takiego wniosku, zgodnie z art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Wskazał nadto, iż w kodeksie pracy zagwarantowano kobiecie karmiącej dziecko piersią szczególne uprawnienia. Jeżeli pracownica jest zatrudniona w wymiarze większym niż 6 godzin dziennie i karmi jedno dziecko to przysługują jej 2 przerwy w pracy po 30 minut każda. Zgodnie z treścią art. 187 k.p. pracownica ma prawo sama zdecydować o tym, kiedy przerwy na karmienie wykorzysta. Przerwy te mogą być udzielane o dowolnej porze dnia zarówno oddzielnie i łącznie.

W niniejszej sprawie powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego złożyła wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz zaświadczenie lekarskie o tym, że karmi piersią.

Powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego wykorzystywała swoje ustawowe uprawnienia związane z macierzyństwem. W związku z powyższym pracodawca zgodnie z ustawowymi uregulowaniami powinien umożliwić powódce powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku z gwarancją dotychczasowego wynagrodzenia we wszystkich składnikach tego wynagrodzenia, a nadto umożliwić jej korzystanie z uprawnień, jakie daje jej ustawa w związku z macierzyństwem, w zakresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy oraz przerw w pracy na karmienie piersią.

W rzeczywistości natomiast pomimo tego, że osoba, która została zatrudniona na miejsce powódki na czas korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego związanego z ciążą, a następnie urlopu macierzyńskiego i urlopu wypoczynkowego nadal pracowała na tym stanowisku, świadcząc pracę na terenie L. i okolic, czyli dotychczasowego miejsca zamieszkania powódki, pracodawca nie zapewnił jej powrotu na dotychczasowe stanowisko i skierował powódkę do pracy w terenie znacznie oddalonym od jej miejsca zamieszkania. Powyższa okoliczność nie była przez stronę pozwaną kwestionowana.

Sąd nie uznał za przekonujące stanowiska strony pozwanej twierdzącej, iż decyzje w tym przedmiocie wynikały z dokonanych zmian organizacyjnych i likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powódki skoro zatrudniona na miejsce powódki A. T. nadal na stanowisku powódki pracuje. W oparciu o zeznania świadków J. S., D. H., W. W. stwierdził, że zasadą w (...) Sp. z o.o. było przydzielanie terenów pracownikom z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania, a zasada ta nie została względem powódki zastosowana.

Zatem zachowania pracodawcy polegające na zmianie terenu dotychczasowej pracy powódki stanowiły w ocenie Sądu ewidentny przejaw jej dyskryminacji w związku z wykorzystywaniem przez powódkę uprawnień związanych z macierzyństwem.

Za przejaw dyskryminacji w stosunku do powódki uznał również mający w zasadzie miejsce brak reakcji pracodawcy na wniosek powódki na zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Z zeznań powódki wynikało, że przed urodzeniem dziecka limit skutecznych wizyt lekarskich, jakie miała odbyć wynosił 10. Po powrocie z tego urlopu przełożony poinformował, że oczekuje od niej od wykonania przynajmniej 11 wizyt ostatecznie przystał na liczbę 10. Nadto wskazać należy, że dodatkowe obowiązki powódki związane z raportowaniem, weryfikacją listy targetowej, uczestnictwem w szkoleniach, kierowaniem powódki w podróże służbowe, sporządzaniem dodatkowych dokumentów, uczestniczeniem w telekonferencjach pozostały na niezmiennym poziomie. W ocenie Sądu pracodawca nie dostosował warunków pracy i zakresu obowiązków powódki do zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Akceptacja jej wniosku w ocenie sądu miała charakter iluzoryczny.

Za kolejny przejaw dyskryminacji uznał Sąd fakt braku możliwości korzystania przez powódkę z jej uprawnień związanych z karmieniem dziecka piersią.

Korzystanie z tych uprawnień powinno dodatkowo skrócić jej wymiar czasu pracy o godzinę, co nie miało miejsca. Pracodawca w sposób oczywisty i jawny negował fakt złożenia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego o karmieniu dziecka piersią. Powyższe wynikało tak z zeznań samej powódki jak i świadków J. K., K. M., S. K..

Wprawdzie w aktach osobowych brak jest zaświadczenia lekarskiego o karmieniu dziecka piersią to jednak takie zaświadczenie (kopię) datowane na grudzień 2013 roku powódka dołączyła do akt sprawy. Powyższe czyni wiarygodnym zeznania powódki, iż oryginał takiego zaświadczenia został przez św. J. S. po przedstawieniu przez powódkę zgnieciony i wyrzucony do kosza.

W ocenie Sądu Rejonowego kolejnym przejawem dyskryminacji powódki było jej przydzielenie do pracy z pracownikami zatrudnionymi w firmie zewnętrznej współpracująca jest (...)spółka z o.o. – (...). Firma zewnętrzna zatrudnia pracowników co do zasady na podstawie umów zlecenia, którzy to pracownicy promowali dla (...) leki. Powódka pozostając formalnie w strukturach (...) przydzielona została do struktur firmy zewnętrznej(...). Już sam fakt takiego postępowania w stosunku do powódki należy ocenić wysoce negatywnie. Przydzielanie powódki do tej struktury skutkowało również zmianą terenu oraz zmianą zasad wynagradzania powódki w systemie premiowym i w konsekwencji obniżeniem kwartalnych premii. Powyższe powodowało, że powódka nie została dopuszczona do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, pomimo że formalnie warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Zachowaniem takim pracodawca automatycznie wyeliminował powódkę z dotychczasowego grona współpracowników. Powódka została wtłoczona w ramy innej struktury organizacyjnej, gdzie musiała na nowo budować swoją pozycję tak w stosunku do współpracowników, jaki przełożonych. Zmiana pracy skutkowało również zmianami lekarzy, z którymi powódka dotychczas współpracowała. Brak znajomości terenu i konieczność wdrożenia się z pewnością nie ułatwiało powódce i tak trudnego dla pracownika powrotu z urlopu macierzyńskiego.

Okoliczności związane z warunkami pracy i wynagradzaniem powódki potwierdzili zgodnie świadkowie: J. K., M. K., M. M., S. K., H. C., K. M., K. Ż. i A. N., W. W..

Jako następny przejaw dyskryminacji wskazał Sąd fakt dopuszczenia do pracy bez odbycia obowiązkowych szkoleń produktowych. Powyższe potwierdził świadek W. W. i K. M.. Pracodawca również nie przydzielił od razu

samochodu służbowego, komputera, jak również materiałów promocyjnych niezbędnych do wykonywania pracy. Nadto bezpośrednio po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego pracodawca zwlekał z dopuszczeniem powódki do pracy i kierował powódkę na urlop wypoczynkowy.

Zwlekał nadto z przydzieleniem samochodu służbowego i sprzętu komputerowego. Następnie kiedy kierował na szkolenie nie zapewnił – mimo, że taką możliwość mieli inni pracownicy – noclegu. Powyższe miało swoje dodatkowe konsekwencje negatywne dla powódki, ponieważ aby zdążyć na szkolenie musiała wyjechać z domu w godzinach nocnych, nie miała możliwości odpocząć po długiej i wyczerpującej podróży służbowej, a następnie pracodawca zarzucał powódce, że podczas szkolenia nie koncentruje się w sposób wystarczający i jest mało aktywna. Takie zachowanie pracodawcy wpływało również na ograniczenie możliwości powódki integrowania się z resztą załogi.

Za dyskryminujące i niewłaściwe ocenił Sąd również zachowania przełożonego powódki M. B., jakiego dopuścił się nadzorując prace powódki. W ocenie Sądu nadużywał on swojej nadrzędności służbowej i upokarzał powódkę, wskazując że źle wykonuje swoją pracę. Ciągłe negowanie sposobu pracy powódki, jak również nieprzyjmowanie jej argumentów, poniżanie, ciągła kontrola, przybierająca niekiedy formy śledzenia powódki skutkowało tym, że powódka była cały czas zestresowana, bała się o swoją pracę i odnosiła wrażenie, że pracodawca szuka powodu, żeby zwolnić ją z pracy. Stres doprowadził do tego, że wymiotowała.

Co do sposobu zachowania M. B. w stosunku do powódki Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. K., M. K., M. M., S. K., H. C., K. M., K. Ż. i A. N., W. W., D. H. oraz powódki.

Kierowanie powódki w delegacje do W. bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego skutkowało tym, że powódka będąc wiele godzin podróży służbowej przeszła dwukrotnie zapalenie piersi z wysoką gorączką. Ostatecznie również z uwagi na charakter pracy i problemy ze zdrowiem przestała karmić.

Sąd zwrócił uwagę, że powódka była wieloletnim pracownikiem strony pozwanej systematycznie nagradzanym w systemie premiowym. Charakter pracy powódki i sposób wykonywania przez nią pracy nie uległ zmianie. Cały czas była bardzo dobrym pracownikiem, o czym świadczy między innymi pismo z podziękowaniem za dotychczasową pracę znajdujące się w aktach osobowych powódki, a doręczone powódce już po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Otrzymywanie przez powódkę premii regulaminowych świadczy o dużym zaangażowaniu w pracę. Fakt podjęcia pracy w odległym od miejsca zamieszkania terenie, wymagającym ciągłego przemieszczania się oraz częstych wyjazdów w podróże służbowe, które w późniejszym okresie czasu odbywały się z dużo większym natężeniem niż w stosunku do pozostałych pracowników świadczy o dużej determinacji i chęci pozostania w zatrudnieniu. Pozytywną ocenę pracy, zaangażowania i bardzo dobrych relacji ze współpracownikami i przełożonymi wystawili powódce świadkowie: J. K., M. K., M. M., S. K., H. C., K. M., K. Ż. i A. N., W. W. i D. H..

Fakt dobrej pracy powódki potwierdziła również jej roczna ocena z okresu sprzed urodzenia dziecka.

Działania i zaniechania strony pozwanej należało uznać w opinii Sądu Rejonowego za dyskryminację powódki ze względu na wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem, a gwarantowanych jej ustawą. Działania pracodawcy nie zakończyły się wraz z ustaniem stosunku pracy, a trwały nadal po jego zakończeniu. Odbiły się na życiu prywatnym i zawodowym powódki, jak również miały wpływ na jej zdrowie psychiczne. Powódka podjęła leczenie psychiatryczne, która kontynuowała przez okres około roku. Zażywała leki uspokajające i psychotropowe ograniczyła swoją rolę jako matki i żony w rodzinie. Zanim podjęła leczenie pomimo trwania w silnym stresie starała się funkcjonować i nie okazywać stresu. Postawiona diagnoza przez lekarza psychiatrę świadczyć może o tym, że powódka od dłuższego czasu przebywała w stanie silnego stresu i zdenerwowania. Pomimo tego, że od rozwiązania stosunku pracy minęło kilka lat, powódka nadal bardzo przeżywa działania pracodawcy w stosunku do jej osoby i odbiera je w sposób bardzo osobisty. Podczas składania zeznań wielokrotnie płakała nie potrafiąc opanować emocji.

Nie dał wiary zeznaniom świadków: P. S., J. S., R. K., M. B.. Były one sprzeczne z zeznaniami świadków wskazywanych wyżej oraz z zeznaniami powódki. W większości świadkowie ci zeznawali w ramach jednego szablonu, wypowiadając się o powódce źle i zasłaniając się niepamięcią bądź niewiedzą co do istotnych okoliczności sprawy a dotyczących

korzystania z jej uprawnień związanych z macierzyństwem, podziału terenu, wynagradzania powódki, szkoleń, podróżowania pracowników, relacji powódki z przełożonym M. B..

Częściowo uwzględnił zeznania W. W., W. D. i J. S.. W zakresie w jakim były zgodne z zeznaniami świadków: J. K., M. K., M. M., S. K., H. C., K. M., K. Ż. i A. N., W. W..

Wskazał Sąd, iż mając powyższe okoliczności na uwadze, uznał, że zasądzenie odszkodowania było jak najbardziej uzasadnione tak co do zasady jak i co do wysokości.

Skoro pracodawca przez okres ponad roku dyskryminował powódkę, utrudniał jej powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, utrudniał powódce wykorzystywanie ustawowych uprawnień związanych z macierzyństwem, a oprócz tego spowodował wyeliminowanie powódki z grupy pracowników, spowodował, że powódka pomimo obniżonego wymiaru czasu pracy musiała pracować więcej niż przed urlopem macierzyńskim, a to m.in. z uwagi na zmiany terenu i konieczność dojeżdżania do pracy na odległość 100 km, a w konsekwencji spowodował, że powódka dwukrotnie przechodziła zapalenie piersi z wysoką gorączką, przestała karmić dziecko piersią, miała ograniczoną możliwość wykorzystywania prawa do odpoczynku, przez co ograniczała swoją rolę matki i żony, a w konsekwencji przeszła długotrwałe leczenie psychiatryczne to uzasadnionym było zasądzenie odszkodowania w wysokości odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powódki tj. w kwocie 50 000 zł.

Odszkodowanie jakie zostało na rzecz powódki zasądzone musi być w ocenie Sądu przez powódkę odczuwalne i stanowić rekompensatę za negatywne i długotrwałe zachowanie strony pozwanej, a przyznanie niższego wynagrodzenia nie spełniałoby swojej funkcji.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

- naruszenie art. 271 §1 w zw. z art. 155 §2 w zw. z art. 49 w zw. z art. 379 pkt 5 kpc (nieważność postępowania poprzez utrudnianie stronie pozwanej przez Sędziego Przewodniczącego realizacji prawa do obrony swojego stanowiska oraz prowadzenie postępowania sądowego w sposób budzący poważne wątpliwości co do bezstronności sędziego poprzez faworyzowanie powódki,
- naruszenie art. 233 §1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny i wybiórczy, poprzez pominięcie istotnej części materiału dowodowego, poprzez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, w szczególności poprzez pominięcie zeznań świadków wskazujących na charakter działalności strony pozwanej, sposób wykonywania obowiązków przez przedstawiciela medycznego, błędne ustalenie, iż strona pozwana nie uwzględniła uprawnień powódki związanych z macierzyństwem, że zamierzała ją dopuścić do pracy w tym samym dziale, w którym pracowała przed urlopem, błędnych ustaleń dotyczących(...) ze stycznia 2014 roku, pobytu powódki w siedzibie pozwanej w W. w styczniu 2014 roku, stawianych przeszkód w powrocie powódki do pracy i w jej rozpoczęciu, przyczyn przeniesienia powódki do linii kardiologiczno – neurologicznej (tzn linii (...)), błędnego przyjęcia dyskryminującego charakteru warunków premiowania pracowników zatrudnionych w tej linii, wadliwego przyjęcia niezapewnienia powódce koniecznych szkoleń, czy też noclegu na tych szkoleniach, wadliwego przyjęcia, iż powódce nie dostosowano warunków pracy do zmniejszonego wymiaru czasu pracy, wadliwego ustalenia przebiegu kontaktów z M. B., sposobu dokonania oceny pracy powódki, okoliczności jej powrotu do pracy.

Strona pozwana zarzuciła, iż poprzez ustalenia dokonane w oparciu o zeznania świadków zawnioskowanych przez powódkę z pominięciem zeznań świadków strony pozwanej doszło do:

- a. błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji, iż pozwana spółka dopuściła się wobec powódki szeregi działań noszących znamiona dyskryminacji pracownika w ramach stosunku pracy ze względu na korzystanie przez powódkę z uprawnień gwarantowanych w kodeksie pracy z uwagi na macierzyństwo,

b. błędnego ustalenia przez Sąd I instancji wysokości odszkodowania na poziomie odpowiadającym roszczeniu finansowemu powódki.

Nadto zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 18<sup>3a</sup> §1 – 3 kp w zw. z art. 18<sup>3b</sup> §1 pkt 2 kp i art. 18<sup>3c</sup> §1 kp poprzez jego błędne zastosowanie podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że pozwana spółka nie stosowała wobec powódki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo.

Stawiając powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje. Ewentualnie domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z dnia 13 grudnia 2017 r., sygn. akt VPa 99/17, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądzoną od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki D. W. kwotę odszkodowania określił na 20 000 zł w miejsce kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 czerwca 2017 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie a nadto orzekł o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd drugiej instancji uznał, iż materiał dowodowy, wskazał, iż strona pozwana nie traktowała powódki równo z pozostałymi pracownikami, ze względu na jej macierzyństwo i wiążące się z nim uprawnienia. Sąd drugiej instancji przyjął, iż:

1) powodem dyskryminacji powódki było macierzyństwo jako cecha osobista,

2) przejawami były:

brak przydziału terenu najbliższego jej miejsca zamieszkania, opóźnienie w skierowaniu na inny teren i trudności w uzyskaniu niezbędnego sprzętu,

brak skierowania na szkolenia,

skierowanie na tzw. linię (...) - związane ze zmianą środowiska pracy i obniżeniem wynagrodzenia premiowego,

niezapewnienie noclegów przed obowiązkowymi szkoleniami, brak dostosowania wymiaru zadań do obowiązującego czasu pracy. Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała wysokości poniesionego uszczerbku majątkowego. Przyjął zatem, iż domagała się jedynie wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych, a więc w istocie zadośćuczynienia za krzywdę. Jak wskazał, takie odszkodowanie - a w przedmiotowej sprawie zadośćuczynienie - powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Powinno wyrównać uszczerbek podniesiony przez pracownika, zachowywać odpowiednie proporcje między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania, a także powinno działać prewencyjnie.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni stanowisko Sądu Rejonowego co do konieczności uwzględnienia przy ustalaniu wysokości odszkodowania okoliczności wymienionych przez ten Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - za wyjątkiem tych, które miały miejsce już po ustaniu zatrudnienia. Przyjął również za trafne stanowisko, zgodnie z którym odszkodowanie winno odpowiadać wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki. Przy czym w jego ocenie wynagrodzenie to Sąd Rejonowy określił jednak w sposób błędny na kwotę 25.000 zł miesięcznie. Szacując jego wysokość uwzględnił bowiem sumę dodatkowych składników wypłaconych w skali roku. W rzeczywistości wynagrodzenie to wynosiło około 10.000 zł. Dlatego też Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok przez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 20.000 zł, zamiast kwoty 50.000 zł. Taka kwota zdaniem Sądu była odpowiednia w stosunku do krzywdy powódki. Podkreślił, iż dla strony pozwanej funkcja odstrasżająca odszkodowania nie jest realizowana przez jego wysokość - tutaj możliwości zapłaty są w zasadzie nieograniczone - ale przez sam fakt jego zasądzenia, godzący w wizerunek firmy.

D. W. zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części, tj. w pkt I a ponad kwotę 20.000 zł oraz w konsekwencji w pkt I b i c oraz w pkt III. Skargę oparła na następujących podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie z uzasadnienia Sądu drugiej instancji brak jest możliwości wywnioskowania na jakiej podstawie uznał, że odszkodowanie w wysokości dwukrotności wynagrodzenia wskazanego przez powódkę będzie odpowiednią kwotą odpowiadającą równowartości szkody niemajątkowej doznanej przez powódkę wskutek dyskryminacji w zatrudnieniu przez stronę pozwaną, a także brak możliwości ustalenia stanowiska Sądu z jakich przyczyn uznał, że zasądzone odszkodowanie powinno wiązać się z wysokością wynagrodzenia zasadniczego powódki bez uwzględnienia wypłat premii regulaminowych, poprzestając na lakonicznym stwierdzeniu, że odszkodowanie winno odpowiadać wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki, przy czym nie należy uwzględniać do średniomiesięcznego wynagrodzenia składników wypłaconych w skali roku i taka kwota jest odpowiednia w stosunku do powódki;

2) naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. a) art. 18<sup>3</sup>d k.p. w związku z art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu podejmowania działań dyskryminacyjnych w stosunku do powódki z uwagi na wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem kwoty 20,000 zł, która nie stanowi nawet równowartości jej średniomiesięcznego wynagrodzenia, nie spełnia funkcji kompensacyjnej, nie uwzględnia intensywności działań dyskryminacyjnych, ani jego rodzaju;

b) art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu podejmowania działań dyskryminacyjnych w stosunku do powódki z uwagi na wykorzystywanie przez nią uprawnień związanych z macierzyństwem kwoty 20.000 zł, podczas gdy odszkodowanie w tej wysokości nie spełnia przesłanek z ww. aktu prawnego, tj. nie jest skuteczne, proporcjonalne i wystarczająco dolegliwe dla strony pozwanej;

c) art. 30 Konstytucji RP przez pominięcie, iż dyskryminowanie powódki wiązało się z naruszeniem jej godności jako człowieka, co powinno wiązać się ze stosowną rekompensatą.

Wskazując na wyżej wymienione podstawy kasacyjne, skarżąca wniosła o:

1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2) zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej w całości i zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa advokackiego w postępowaniu apelacyjnym;

3) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa advokackiego według norm przepisanych;

ewentualnie:

1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2) uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania;

3) zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa advokackiego według norm przypisanych.

Skarżąca podniosła, iż strona pozwana jest międzynarodowym koncernem farmaceutycznym. Odszkodowanie w wysokości 20.000 zł będzie dla niego jedynie kwotą symboliczną, której w najmniejszym nawet stopniu nie odczuje. Tymczasem zgodnie z przepisami Unii Europejskiej wysokość odszkodowania powinna być również dolegliwa wobec pracodawcy. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, funkcja odstrasząca nie jest realizowana przez sam

fakt zasądzenia odszkodowania, który godzi w wizerunek firmy. Ponadto z całą pewnością nie pełni funkcji kompensacyjnej, skoro nie dorównuje nawet jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki, która przez rok doznawała cierpienia ze strony pracodawcy naruszającego jej uprawnienia.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

- 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 3) zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W ocenie (...) Sp. z o.o. zarzuty podniesione w skardze były chybione.

Sąd Najwyższy rozpoznając tę skargę uznał, iż jest ona uzasadniona. Wyrokiem z dnia 9 maja 2019 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowiącego, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Skąd Najwyższy wskazał, że sąd drugiej instancji, obniżając powódce wysokość należnego jej wynagrodzenia krzywdy doznanej wskutek naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie rozważył okoliczności mających wpływ na ustalenie tej wysokości, lecz skoncentrował swe rozważania na wysokości przysługującego powódce miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W związku z tym należy podkreślić, że ustalanie wysokości należnego zadośćuczynienia na podstawie art. 183d Kodeksu pracy 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., w sprawie C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA (ECLI: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 (...).") Sąd drugiej instancji nie dokonał takich ustaleń ani ocen, czym naruszył art. 18<sup>(3d)</sup> Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, 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 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<sup>3d</sup> 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 Okręgowy zważył:**

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy odnieść się do zarzutu apelującego, iż postępowanie przed sądem I instancji objęte jest nieważnością – wobec utrudniania mu realizacji prawa do obrony swojego stanowiska oraz prowadzenia sprawy w sposób stronniczy, faworyzujący powódkę. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Postępowanie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy nie jest dotknięte nieważnością. W świetle ugruntowanego stanowiska judykatury do pozbawienia strony możliwości obrony swych praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy z powodu uchybienia przez sąd przepisom postępowania strona, wbrew swojej woli, została faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części, jeżeli skutków tego uchybienia nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517, 15 lipca 2010 r., IV CSK 84/10, LEX 621352, 3 czerwca 2011 r., III CSK 285/10, LEX nr 950724 i 19 grudnia 2013 r., II CSK 226/13, LEX nr 1422112). Natomiast pozbawienie strony możliwości obrony swych praw nie dotyczy sytuacji, w której sąd samodzielnie zadaje pytania stronom, świadkom, czy też uchyla część pytań zadawanych przesłuchiwanym osobom. Takie działania nie doprowadziły do sytuacji wyeliminowania strony pozwanej z postępowania w całości czy też jej znaczącej części. Należy podkreślić, iż ocena w tym zakresie odnosi się do stosowania przepisów o postępowaniu dowodowym i nie składa się na podstawę nieważności postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c., którą nie mogą być wadliwości w postępowaniu dowodowym lub ustalaniu stanu faktycznego (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 19 lutego 2010 r., IV CSK 318/09, LEX nr 678016 i 25 marca 2014 r., I PK 291/13, LEX nr 1455814).

Przedstawiciel strony pozwanej aktywnie uczestniczył we wszystkich czynnościach procesowych, składał wiele pism, w których obszernie prezentował swe stanowisko. Nie była więc strona pozwana, wbrew swej woli – pozbawiona możliwości działania w swej sprawie. Stąd zarzut o braku możliwości obrony swych praw jest nieuzasadniony.

Wniesiona przez stronę pozwaną apelacja zawierała szereg zarzutów naruszenia art. 233 § 1 kpc i poczynienia w rezultacie tego ustaleń faktycznych wskazujących na zasadność przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarzut ten jest nietrafny.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając

przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez są, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy należycie wyjaśnił sprawę, a przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa i odpowiada powyższym kryteriom. Brak jest podstaw do odmowy wiary świadkom, których wskazała powódka a uwzględnienia zeznań tych, którzy w ocenie apelującego zaznają na jego korzyść, bądź dokonywania odmiennej oceny ich zeznań czy wiarygodności złożonych do sprawy dokumentów - jak tego chce apelujący. Tym samym w przekonaniu Sądu Okręgowego za wiążące należy uznać te ustalenia Sądu Rejonowego, z których wynikało, iż po powrocie do pracy powódce przydzielono teren bez uwzględnienia jej uprawnień wynikających z macierzyństwa – mimo, iż taka możliwość była, nie sprzeciwiał się temu charakter działalności strony pozwanej i sposób wykonywania obowiązków przez przedstawiciela medycznego. Za wiążące należy uznać również ustalenia dotyczące kontaktów powódki ze świadkiem R. K., J. S., ich negatywnej reakcji na wnioski o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, przygotowania organizacyjnego strony pozwanej do ponownego podjęcia zatrudnienia przez powódkę, konieczności dojazdu środkami komunikacji publicznej, dyskryminującego charakteru skierowania do wykonywania pracy w spółce zewnętrznej (...) powiązanego z faktycznym obniżeniem wynagrodzenia premiewego, braku dostępu do szkoleń bezpośrednio po powrocie do pracy i braku możliwości korzystania z noclegów.

Te wiążące ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy winny być podstawą oceny prawidłowości stosowania prawa materialnego w sprawie. Strona pozwana narzuciła naruszenie art. 18<sup>3a</sup> §1 – 3 w zw. z art. 18<sup>3b</sup> §1 pkt 2 i art. 18<sup>3c</sup> §1 kp.

W tym zakresie trafnie strona pozwana wskazała, iż naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest tylko takie zróżnicowanie sytuacji pracownika w porównaniu z innymi, które jest podyktowane jedną z przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> §1 kp.

Przyjmuje się w orzecznictwie powszechnie, iż przepis ten wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów różnicowania. Nakazuje on bowiem równe traktowania pracowników – po pierwsze – bez względu na ich właściwości osobiste – wymienione w przepisie przykładowo – i – po drugie bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Przykładowe jedynie wymienienie w przepisie właściwości osobistych będących przyczyną nierównego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) oznacza, iż wskazany tam katalog tych przyczyn jest otwarty i do dyskryminacji może dochodzić również z innych przyczyn o charakterze właściwości osobistych pracownika. Tymi przyczynami mogą być urodzenie dziecka, macierzyństwo i związane z tym uprawnienia kobiet.

W sprawach dotyczących nierównego traktowania na pracowniku dochodzącym roszczeń z tego tytułu ciąży obowiązek wskazania faktów, które uprawdopodobniają nierówne traktowania, a wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy oceniony przez Sąd Okręgowy, w ślad za Sądem I instancji, jako wiarygodny uprawdopodobnił, iż strona pozwana nie traktowała równo powódki z pozostałymi pracownikami ze względu na jej macierzyństwo i wiążące się z nim uprawnienia dla niej.

Deklarowała, iż zatrudniała przedstawicieli medycznych na wolne miejsca położone jak najbliżej ich zamieszkania.

Tymczasem w przypadku powódki powracającej z urlopu po urodzeniu dziecka zasady tej nie zastosowała. Mimo obowiązku z art. 183<sup>2</sup> kp nie zatrudniła powódki na jej wcześniejszym terenie. Przeszkodą ku temu nie był fakt zatrudnienia A. T., która miała umowę na zastępstwo na czas nieobecności powódki, ani brak wiedzy o powrocie powódki do pracy skoro już co najmniej 18.12.2013 r. powódka taką wolę sygnalizowała poprzez wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Powódka wykazała, iż kobiety po urodzeniu dziecka wracające do pracy spotykały się ze zmianami rejonów, kierowaniem do pracy do tzw. linii (...) – co wiązało się ze zmianą środowiska pracy, pogorszeniem warunków finansowych, poczuciem wyobcowania.

Powszechność tej praktyki – dotknęła ona powódkę, S. K. czy A. N. wskazuje, iż był to element polityki kadrowej strony pozwanej, której nie można wytłumaczyć – jak tego chce strona pozwana – specyfiką jej działalności i koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych wynikających ze zmian na liście leków refundowanych. Elementem tej polityki – mającej charakter nierównego traktowania ze względu na macierzyństwo – była również wykazana przez powódkę niechęć pracodawcy do korzystania przez kobiety z praw przysługujących z tytułu urodzenia dziecka – i podejmowanie działań zniechęcających do tego. Przejawem tej niechęci było zachowanie R. K. i J. S. ostrzegających przed próbą skorzystania z ograniczenia zakresu zatrudnienia. Także zachowanie samej J. S. polegające na zniszczeniu zaświadczenia o karmieniu piersią było ilustracją takiego nastawienia strony pozwanej. Powódce nie zmniejszono również w sposób odpowiedni do ograniczonego zakresu zatrudnienia i wolnego na karmienie piersią zakresu obowiązków. Tłumaczenie, że pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy i sama czasem pracy dysponowała – decydując w jakich godzinach ma pracować nie jest właściwe – pomija bowiem ten aspekt, iż przydzielone zadania winny być możliwe do wykonania w obowiązującej pracownika normie czasu pracy, która dla powódki wynosiła 6 godzin.

Konsekwencją uniemożliwienia powódce pracy na dotychczasowym terenie były dalsze niedogodności dla niej w postaci konieczności wzięcia urlopu wypoczynkowego na czas poszukiwania miejsca dla niej. Nadto musiała powódka czekać na przydział samochodu służbowego i laptopa, które są niezbędnym narzędziem pracy przedstawiciela medycznego.

Przyczyn powyższego strona pozwana nie wyjaśniła. Nie wyjaśniła również powodów dla których nie skierowała powódki na szkolenie produktowe. Tłumaczenie, że była pracownikiem doświadczonym i szkolenie było jej niepotrzebne – po ponad rocznej przerwie w świadczeniu pracy nie jest wiarygodne. Tak samo jak i to że mogła skorzystać z wiedzy swej koleżanki S. K. w sytuacji kiedy odbycie tych szkoleń było obowiązkowe, a charakter pracy uniemożliwił bezpośrednie korzystanie z wiedzy innych osób.

Postawa powódki wywołała reakcje strony pozwanej w postaci m.in. odmowy noclegu przed wyjazdowymi szkoleniami – mimo, iż inni pracownicy z takich noclegów korzystali. Powodowało to, iż powódka po wielogodzinnej podróży i pokonaniu kilkuset kilometrów musiała bezpośrednio uczestniczyć w szkoleniu, a potem zarzucono jej bierność i brak zaangażowania.

Pracę powódki poddano również kontroli, która miała charakter nękania i w rezultacie doprowadziła do jej zwolnienia.

Przy uwzględnieniu powyższego przyjąć należało, iż:

- 1) powodem dyskryminacji powódki było macierzyństwo jako cecha osobista,
- 2) przejawami było:
  - brak przydziału najbliższego jej miejsca zamieszkania terenu,
  - opóźnienie w skierowaniu na inny teren i trudności w uzyskaniu niezbędnego sprzętu,

- brak skierowania na szkolenia,
- skierowanie na tzw. linie(...) – związane ze zmianą środowiska pracy i bniżeniem wynagrodzenia premiowego,
- niezapewnienie noclegów przed obowiązkowymi szkoleniami,
- brak dostosowania wymiaru zadań do obowiązującego czasu pracy.

Natomiast odnosząc się do zarzutów strony pozwanej naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 18<sup>(3a)</sup> §1 – 3 w zw. z art. 18<sup>(3b)</sup> §1 pkt 2 i art. 18<sup>(3c)</sup> §1 kp. wskazać należy za Sądem Najwyższym, który wskazał w uzasadnieniu wyroku w postępowaniu kasacyjnym w niniejszej sprawie, że macierzyństwo, mimo że nie jest wymienione w art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 Kodeksu pracy, jest niewątpliwie objęte zakresem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Po pierwsze - zawarty w tym przepisie katalog niedozwolonych kryteriów różnicujących nie jest zamknięty, na co jednoznacznie wskazuje zwrot "w szczególności"; po drugie - macierzyństwo kobiet podlega wzmożonej ochronie prawnej, zarówno w przepisach prawa Unii Europejskiej (por. dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. U. Nr L 196 z 26.07.1990, str. 1.), jak przepisach prawa polskiego (art. 71 ust. 2 Konstytucji i wykonujące ten przepis liczne regulacje ustawowe); po trzecie - przepisy prawa wyraźnie lub implicite zakazują wszelkiego mniej korzystnego traktowania kobiety związanej z ciążą lub macierzyństwem (np. art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz.UE.L Nr 204, str. 23); art. 12 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1219)]; po czwarte - macierzyństwo jako cecha osobista kobiety może być konceptualizowana zarówno jako samodzielne i niezależne kryterium różnicujące, jak i element wymienionego w art. 183a § 1 kryterium płci; po piąte - zakres ochrony przed dyskryminacyjnym traktowaniem ze względu na macierzyństwo obejmuje okres ciąży, urlopu macierzyńskiego (okresów równoważnych urlopowi macierzyńskiemu) i powrotu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (okresów równoważnych urlopowi macierzyńskiemu); po szóste - w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości 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 TS z dnia 20 czerwca 2019 r., w sprawie C 404/18 J. H., T. V., Instituut (...), przeciwko (...):2019:523).

Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że Sady ustaliły i oceniły, że pracodawca naruszył wobec powódki zasadę niedyskryminacyjnego traktowania w zatrudnieniu ze względu na macierzyństwo w ten sposób, że:

- 1) naruszył określony w art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, przy czym Sąd drugiej instancji ustalił, 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;
- 3) odmawiał skierowania powódki na obowiązkowe szkolenia produktowe, a następnie zwlekał z przydzieleniem jej samochodu służbowego i sprzętu komputerowego oraz nie zapewniał noclegów "przed obowiązkowymi szkoleniami."

Praktyka dyskryminacyjna strony pozwanej wobec powódki polegała zatem, po pierwsze - na oczywistym naruszeniu tych przepisów Kodeksu pracy, które gwarantują ochronę praw kobiet powracających do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15 - "Pracodawca narusza art. 183<sup>2</sup> k.p., jeżeli respektuje przewidziane w nim gwarancje płacowe,

ale wskazuje pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowisko równorzędne lub inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, gdy poprzednio zajmowane stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę") oraz praw przysługujących kobietom karmiących piersią (art. 187 Kodeksu pracy; wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 19 września 2018 r., w sprawie C-41/17 I. C. przeciwko M. U. i innym), po drugie - na podejmowaniu wobec powódki innych wskazanych wyżej działań stawiających ją w niekorzystnym położeniu w zatrudnieniu wyłącznie ze względu na jej macierzyństwo. Dyskryminacja powódki w zatrudnieniu miała zatem cechę dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ - jak ocenił to Sąd drugiej instancji - "powodem dyskryminacji było macierzyństwo jako cecha osobista" (art. 18<sup>3a</sup> § 3 Kodeksu pracy).

Mając na względzie powyższe ustalenia w niniejszej sprawie, które Sąd Okręgowy w niniejszym składzie w pełni podziela, pozostała do rozważenia jedynie wysokość odszkodowania należnego powódce.

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Przyjmuje się, iż odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. W sprawie powódka nie wykazała wysokości poniesionego uszczerbku majątkowego. Przyjąć należy zatem, iż domagał się jedynie wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych, a więc w istocie zadośćuczynienia za krzywdę. Takie odszkodowanie – a w sprawie zadośćuczynienie - powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Powinno wyrównać uszczerbek podniesiony przez pracownika, zachowywać odpowiednie proporcje między odszkodowaniem, a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania, a także powinno działać prewencyjnie.

Zasady określania odpowiedniego odszkodowania zostały określone w art. 17 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. Wspólnot Europejskich L 303/16). Przepis ten stanowi, że sankcje za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w Dyrektywie, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Konieczność wystąpienia skutku skuteczności, proporcjonalności i dolegliwości przy określaniu kwoty odszkodowania podkreśla również Sąd Najwyższy, stając jednocześnie na stanowisku, że odszkodowanie to musi wyrównywać uszczerbek w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, LEX nr 577695, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 września 2017 r., III APA 4/16, publ. Legalis).

Wskazuje się, że jednolita i ugruntowana praktyka orzecznicza stanowi że odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, w przypadku rekompensaty szkody niemajątkowej w związku z naruszeniem dobra osobistego stanowi w istocie zadośćuczynienie za krzywdę- art. 448 k.c., powinna być zachowana odpowiednia proporcja pomiędzy jego wysokością a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, winno ono także działać prewencyjnie (por. wyrok Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 15 września 2016 r., publ. Legalis).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego należy wskazać, że wszystkie ustalone w niniejszej sprawie okoliczności, takie jak trwający ponad rok okres dyskryminacji powódki, przejawiający się w uniemożliwieniu powódce powrotu na dotychczasowe stanowisko i w konsekwencji braku przydziału najbliższego jej miejsca zamieszkania terenu, opóźnieniu w skierowaniu na inny teren i trudności w uzyskaniu niezbędnego sprzętu, braku skierowania na szkolenia, skierowaniu na tzw. linie (...) – związane ze zmianą środowiska pracy i obniżeniem wynagrodzenia premiowego, niezapewnieniu noclegów przed obowiązkowymi szkoleniami, braku dostosowania wymiaru zadań do obowiązującego czasu pracy, upokarzaniu powódki przez jej przełożonego M. B., doprowadziły powódkę do dwukrotnego zapalenia piersi, zaprzestania karmienia dziecka piersią, ograniczenia roli matki i żony oraz długotrwałego leczenia psychiatrycznego. Mając na względzie powyższe, należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że żądana przez powódkę kwota odszkodowania w niniejszej sprawie w kwocie 50.000 zł nie jest wygórowana. Nadto wskazać trzeba za Sądem Rejonowym, że strona pozwana jest dużym koncernem farmaceutycznym, działającym na terenie całego kraju, który nadto reklamuje się jako firma przyjazna pracownikom, a zatem kwota odszkodowania powinna być odpowiednio dotkliwa i odczuwalna przez stronę pozwaną. Nadto istotne jest, że powódka znalazła

się w trudnej psychicznie sytuacji, gdy musiała podejmować samodzielnie walkę o należne jej uprawnienia z wielką korporacją. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego żądana przez powódkę kwota odszkodowania jest w pełni adekwatna do poniesionej przez nią szkody, doznanych cierpień i upokorzeń a także odpowiednio dolegliwa dla strony pozwanej.

O kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty postępowania apelacyjnego poniesione przez powódkę stanowiły koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 2.700 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie), natomiast na koszty postępowania kasacyjnego złożyły się koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 1.380 zł (opłata od skargi kasacyjnej w kwocie 30 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w kwocie 1.350 zł (§ 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie)

Sędzia Agnieszka Jakubiszyn-Turkiewicz Sędzia Regina Stępień Sędzia Jacek Martka