Sygn. akt IV P 107/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w [redacted] Wydział Pracy
w składzie:

Przewodnicząca: SSR Ewa Pintara
Ławnicy: Zofia Janiszewska, Anna Major
Protokolant: st. sekr. sądowy Krystyna Żarczyńska

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2018 r. w [redacted]

na rozprawie

sprawy z powództwa [redacted]

przeciwko [redacted]

o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. zasądza od pozwanego [redacted] Oddział w [redacted] na rzecz powoda [redacted] kwotę 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie.

podpisy jak w oryginale

Sąd Rejonowy w [redacted]
Wydział Pracy
[redacted]

[redacted] dnia 30-07-2018 r.

EP

Sygnatura akt IV P 107/17
(w odpowiedzi należy podać datę i sygn. akt)

Adw. [redacted]

DORĘCZENIE ODPISU WYROKU Z UZASADNIENIEM

Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy wobec złożenia przez Panią wniosku o sporządzenie na piśmie uzasadnienia wyroku doręcza Pani jako pełnomocnikowi powoda [redacted] odpis wyroku z uzasadnieniem.

Na zarz. Sędziego:
Kierownik sekretariatu
[redacted]

Pismo nie wymaga podpisu własnoręcznego na podstawie § 19 ust. 4 zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2003 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej jako właściwie zatwierdzone w sądowym systemie teleinformatycznym.

Sygn. akt IV P 107 /17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 kwietnia 2017 r. (data nadania) skierowanym przeciwko pozwanemu [redacted] powód [redacted] wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 33.067,72 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2016 r. oraz kosztów procesu, w tym zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podał, że brał udział w rekrutacji na stanowisko doradcy bankowości hipotecznej, gdzie w ramach obowiązków miał też prowadzić samochód służbowy. Po przejściu rekrutacji poinformowano go o przyjęciu jego kandydatury i złożono ofertę pracy, którą przyjął. Następnie e. mailowo poinformowano o pierwszym dniu pracy, w którym miał być w delegacji, gdzie podpisałby dokumenty oraz odbył szkolenie. Zwrócono się o przybycie publicznymi środkami transportu celem jej rozliczenia. Otrzymał skierowanie na badania oraz informację o możliwości zmiany daty rozpoczęcia pracy. Orzeczeniem lekarskim z dnia 5 stycznia 2016 r. w związku, iż jest epileptykiem uznano go za niezdolnego do pracy w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa, co potwierdziło orzeczenie z dnia 27 stycznia 2016 r. dopuszczające go do pracy. Wskazywał, że pierwsze orzeczenie nie jest prawidłowe i odwoła się. Od tego czasu kontakt stał się niemożliwy. Zgłaszał gotowość podjęcia pracy. W dniu 29 stycznia 2016 r. poinformowano, iż nowe orzeczenie przesłano do weryfikacji zgodnie z procedurami. Zauważył nowe ogłoszenie o rekrutacji na powyższe stanowisko pracy. W dniu 5 lutego 2016 r. dyrektor [redacted] wskazał, iż problem nie leży w weryfikacji orzeczenia, ale on nie ma pewności czy powód jest zdrowy czy chory i dlatego nie chce, aby u niego pracował. Wcześniej, w rozmowie rekrutacyjnej, zaś

zażartował, iż u pozwanego nie ma zwyczaju się chorować. Dopiero w dniu 3 marca 2016 r. poinformowano go o zamknięciu rekrutacji bez wyboru kandydata. Takie działanie jest wyrazem dyskryminacji bezpośredniej art. 18(3a) kp, która dotyczyła jego stanu zdrowia, który to zawiera nakaz równego traktowania pracowników miedzy innymi w zakresie m. in. nawiązania stosunku pracy, gdzie katalog przesłanek dyskryminujących jest otwarty. Zgodnie z dyspozycją art. 11 (3) kp jakakolwiek dyskryminacja bezpośrednia czy pośrednia jest niedopuszczalna, gdzie również katalog przyczyn jest otwarty i ma zastosowanie do kandydatów do pracy, co potwierdza doktryna, jak i gdy naruszenia zasady dokonała osoba działająca w imieniu pracodawcy, co wynika z orzecznictwa. Wypowiedzi dyrektora pomimo orzeczenia stwierdzającego brak przeciwskazań do pracy wykazują preferowanie zdrowych pracowników, nawet jeśli nie mają one wpływu na jakość wykonywanej pracy i traktuje się ich korzystniej w zakresie nawiązania stosunku pracy. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza, że pracownik czy kandydat na pracownika w sytuacji porównywalnej traktowany jest mniej korzystnie niż inni pracownicy. Powód nie został dopuszczony do pracy wyłącznie z powodu choroby, która nie uniemożliwia mu pracy na powyższym stanowisku. Jak również osoby działające w imieniu pracodawcy mają wolę współpracy jedynie z osobami cieszącymi się doskonałym zdrowiem. Osoba więc, wobec których pracodawca naruszył powyższą zasadę ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, które to winno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Obejmuje ono również wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych, a więc też zadośćuczynienie za doznaną przez pracownika krzywdę. Przepis art. 18(3d) kp przyznaje prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nie wprowadza zaistnienia szkody jako przesłanki odpowiedzialności. Ma ono w pierwszym rzędzie kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma ono charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest

sankcją za samo naruszenie przedmiotowej zasady, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. Dochodzone odszkodowanie obejmuje kwotę 23.067,72 zł, stanowiącą miesięczne wynagrodzenie powoda, które uzyskałby u pozwanego - 3.500 zł razy 9 miesięcy, na które miała być zawarta umowa o pracę, co stanowi 31.500 zł, pomniejszone o 8.432,28 zł, wynikające z uzyskania wynagrodzenia u innego pracodawcy w od sierpnia do października oraz 10.000 zł jako zadośćuczynienie za doznaną krzywdę za poczucie wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenie poczucia własnej wartości. Uprawdopodobnił więc zarzut nierównego traktowania, na pracodawcę przeszedł ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi okolicznościami. Powód doświadczył dyskryminacji w zakresie nawiązania stosunku pracy, która wynikała z jego stanu zdrowia, gdyż przeszedł pomyślnie rekrutację. Otrzymał propozycję podjęcia pracy, którą to przyjął, po czym skierowano go na szkolenie i badania, gdzie lekarz niesłusznie stwierdził przeciwwskazania do wykonywania pracy. Pomimo uzyskania prawidłowego orzeczenia lekarskiego odmówiono mu dopuszczenia do pracy, powołując się na pozorną przyczynę zamknięcia rekrutacji bez wyboru kandydata. Postawa pozwanego względem powoda i dążenie do uniknięcia nawiązania z nim stosunku pracy wynikała wyłącznie z jego stanu zdrowia, który to nie uniemożliwiał mu ani nie utrudniał pracy na powyższym stanowisku pracy. W tym stanie doszło do zawarcia umowy o pracę na zastępstwo bez zachowania formy pisemnej, lecz złożeniem przez pozwanego oferty pracy i niezwłocznej akceptacji jej przez powoda, ustalając przy tym niezbędne warunki z art. 29 § 1 kp.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 16 maja 2017 r. sygn. akt IV Np 45/17 Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od tego nakazu zapłaty pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

W uzasadnieniu swego stanowiska zaprzeczył dyskryminacji powoda, gdyż po wyborze jego oferty złożone przez niego orzeczenie lekarskie stwierdzało niezdolność do podjęcia pracy. Postępowanie rekrutacyjne zostało więc zakończone bez wyboru kandydata w dniu 15 stycznia 2016 r. Kolejne więc orzeczenie lekarskie dopuszczające go do pracy było spóźnione i bezprzedmiotowe. Ponownie ogłoszoną rekrutację zamknięto bez wyboru kandydata, gdyż zlikwidowano przedmiotowe stanowisko pracy. Nie stanowi przejawu dyskryminacji stawianie przez pracodawcę wymogu określonych kwalifikacji czy umiejętności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Konieczność samodzielnego poruszania się samochodem w celach służbowych wymagana była od wszystkich kandydatów, co stanowiło obiektywne kryterium doboru kandydatów - wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 258/11, w którym wskazano, że pracodawca ma prawo wyznaczać kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy, kompetencje, predyspozycje, umiejętności pożądane przez pracodawcę. Tym bardziej ma prawo przy selekcji kandydatów do zatrudnienia. Powód sam przyznał, że w procesie rekrutacji nie spełnił powyższego warunku, co stało się wyłączną przyczyną odmowy jego zatrudnienia. Sytuacja powoda nie była w żadnej mierze zróżnicowana w stosunku do innych kandydatów - wyroki SN z dnia 3 września 2010 r. sygn. akt I PK 72/10, z 4 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 188/07. Nie wykazał też zasadności dochodzonej kwoty. Nie wystąpił również z powództwem o nawiązanie stosunku pracy.

Pełnomocnik powoda w ustosunkowaniu się wskazał, iż nie zgadza się z niespełnieniem przez powoda w procesie rekrutacji wymogu samodzielnego poruszania się samochodem w celach służbowych. Powód w okresie rekrutacji, jak i poddawania się badaniom był zdolny do wykonywania pracy na powyższym

stanowisku pracy. Uznanie go za niezdolnego do pracy wynikało jedynie z błędu lekarza, który oparł się nieobowiązujących od kilku miesięcy przepisach prawa, co zweryfikowano w procedurze odwoławczej uzyskaniem zaświadczenia stwierdzającego brak przeciwskazań lekarskich do wykonywania przez powoda pracy. Dochodzone odszkodowanie ustalono zgodnie z regułami art. 18 (3d) kp, które nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Z wyroku SN z 3 listopada 2015 r. III PK 16/15 wynika, iż w razie odmowy nawiązania stosunku pracy, jak miało miejsce odnośnie powoda, szkodą jest brak pracy i powiązanego z tym wynagrodzenia, co w pełni uzasadnia domaganie się wynagrodzenia za okres dziewięciu miesięcy, na który to miała zostać zawarta umowa o pracę z pozwanym. Odszkodowanie to ma nie tylko wyrównać szkodę majątkową, ale również co wynika z wyroku SN z dnia 9 stycznia 2009 r. III PK 43/08 uszczerbek w dobrach niemajątkowych, co uzasadnia dochodzone 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę z powodu wykluczenia z rynku pracy oraz poczucie nieprzydatności zawodowej.

W tym stanie nakaz zapłaty utracił moc.

W piśmie z dnia 8 lutego 2018 r. pełnomocnik powoda wskazał, iż gdyby Sąd uznał, że doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, pomimo niepotwierdzenia warunków na piśmie art. 29 § 2 kp wniósł o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację w zatrudnieniu za względu na stan zdrowia powoda zgodnie z żądaniem pozwu, zaś w razie nie uznania nawiązania stosunku pracy za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację w zatrudnieniu, w szczególności w procesie rekrutacji ze względu na stan zdrowia. Na rozprawie w tym dniu wskazał, iż modyfikuje podstawę zadośćuczynienia w ten sposób, że określa nieprzydatność ze względu na stan zdrowia.

W toku postępowania strony podtrzymywały swoje stanowiska procesowe.

W dniu 7 czerwca 2018 r. wpłynęła opinia Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego Warszawie popierająca roszczenie powoda wraz z uzasadnieniem prawnym.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w [redacted] ustalił następujący stan faktyczny i zważył, co następuje:

Powód [redacted] w listopadzie 2015 r. poszukiwał pracy i na stronie pozwanego [redacted] znalazł ogłoszenie z ofertą pracy na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku doradcy bakowości hipotetycznej w [redacted] W ofercie tej wskazano między innymi na konieczność przeprowadzania inspekcji u klienta, gdzie w związku z tym wymagano od kandydata posiadania prawa jazdy kategorii B, co wiązało się z prowadzeniem samochodu służbowego. W dniu 17 listopada 2015 r. złożył więc aplikację zgodnie z pouczeniem na proponowane stanowisko pracy. W dniu 16 grudnia 2015 r. skontaktował się telefonicznie z powodem pracownik Działu Rekrutacji [redacted], która przeprowadziła z nim wstępną rozmowę rekrutacyjną, po czym w dniu 22 grudnia 2015 r. zwróciła się do niego o przesłanie elektronicznie niezbędnych dokumentów w procesie rekrutacyjnym. W dniu 23 grudnia 2015 r. powód odbył kolejną rozmowę rekrutacyjną w [redacted] z jego dyrektorem [redacted] oraz dyrektorem Regionalnym Sprzedaży. W toku rozmowy padła również sugestia ze strony dyrektora, iż w [redacted] nie ma się w zwyczaju chorować. W dniu 31 grudnia 2015 r. [redacted] pracownik Działu Rekrutacji, zastępująca nieobecną [redacted] telefonicznie poinformowała powoda, iż jego kandydatura została zaakceptowana na powyższe stanowisko pracy, na co wyraził zgodę. W dniu 5 stycznia 2016 r. [redacted] wysłała powodowi e-maila w którym wskazała, że witamy serdecznie w [redacted] W związku z pierwszym dniem pracy w dniu 15 stycznia 2016 r. zaprasza na spotkanie w [redacted] w godzinach od 8:30 do 16.00, gdzie odbędzie się szkolenie z zakresu BHP oraz podpisanie dokumentów, jak też wskazała jakie dokumenty należy mieć ze sobą. Zwróciła się

o przyjazd publicznymi środkami transportu, gdyż tylko takie rozliczane są w ramach delegacji. Przesłała skierowanie na wstępne badania do lekarza medycyny pracy w Lux-Medzie mające na celu stwierdzenie zdolności powoda do pracy, które z uwagi na błędy było poprawiane. Powód miał przesłać uzyskane zaświadczenie lekarskie. Następnie poinformowała telefonicznie o wstępnym terminie rozpoczęcia pracy na 18 stycznia 2016 r., który w razie konieczności dalszych badań może zostać przesunięty na 1 lutego 2016 r.

W dniu 14 stycznia 2016 r. powód odbył badanie lekarskie, w trakcie których informował o swojej chorobie – epilepsji, co wymagało dodatkowej diagnozy neurologa. Po badaniach otrzymał zaświadczenie lekarskie stwierdzające, iż wobec przeciwskazań zdrowotnych jest niezdolny do pracy na powyższym stanowisku pracy, co odnosiło się do niemożliwości prowadzenia pojazdów. W dniu 19 stycznia 2016 r. powód poinformował e. mailowo [redacted] iż wniósł odwołanie od powyższego orzeczenia, które powinno być rozpatrzone w terminie tygodnia i jego zdaniem zostanie ono zmienione. Termin badań był jednak zmieniany o czym informował pozwanego. W dniu 27 stycznia 2016 r. powód otrzymał orzeczenie lekarskie nr 11/2016 r. stwierdzające zdolność do pracy wobec braku przeciwskazań zdrowotnych. Pierwsze wydano w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa. Powód poinformował o prawidłowym zaświadczeniu w dniu następnym e. mailowo [redacted], prosząc o kontakt i przesyłając jego kopię. W dniu 29 stycznia 2016 r. potwierdził e. mailowo otrzymanie powyższego orzeczenia oraz gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy w związku ze zbliżającym się terminem zatrudnienia. Poprosił o pilny kontakt celem ustalenia szczegółów technicznych. [redacted] poinformowała w odpowiedzi, iż złożonemu zaświadczeniu nadano bieg zgodnie z procedurami celem jego weryfikacji, a powód uzyska odpowiedź w przyszłym tygodniu.

Powód próbował się kontaktować bezskutecznie telefonicznie z [redacted] W dniu 10 lutego 2016 r. powód poinformował ją e. mailowo, iż wobec

zbliżającego się kolejnego terminu możliwego rozpoczęcia zatrudnienia, potwierdza gotowość niezwłocznego rozpoczęcia pracy. Nie ma merytorycznych przeszkód w rozpoczęciu przez niego pracy, gdyż spełnił wszystkie warunki w dniu 28 stycznia 2016 r. Nie rozumie dlaczego jest ogłoszenie o trwającej rekrutacji na przedmiotowe stanowisko, jak również braku informacji i trudnościach z kontaktem, nie odbieraniu telefonów, nie oddzwanianiu oraz nie odpowiadaniu na e. maile. Przyjmuje propozycję pracy złożoną mu w dniu 31 stycznia 2015 r., gdyż z przedstawicielem pozwanego została zawarta umowa przedwstępna dotycząca jego zatrudnienia. Prosi o informacje odnośnie dotrzymania zawartej umowy i w jakim terminie lub też odmowy. W dniu 12 lutego 2016 r. powód poinformował e. mailowo, że obiecano mu kontakt od osoby na czas jej urlopu.

Powód w związku z brakiem odpowiedzi i kontaktu ze strony pracowników pozwanego zdecydował się skontaktować telefonicznie z dyrektorem [redacted] celem wyjaśnienia swojej sytuacji. Wiedział z racji własnego doświadczenia, że kiedy unika się kontaktu to nie będzie pracował. Chciał wyjaśnić, że pierwsze z zaświadczeń było błędne. Dyrektor Oddziału potwierdził, że wie o dwóch różnych zaświadczeniach lekarskich w zakresie dopuszczenia powoda do pracy. Nie wie jednak które z nich jest ważne, a więc nie może dopuścić go do pracy i pozwolić na pracę osobie z takimi zaświadczeniami, chyba że powód przyniesienie mu od lekarza, który go nie dopuścił go do pracy zaświadczenie potwierdzające zdolność do pracy.

W dniu 3 marca 2016 r. poinformowano powoda dopiero o odmowie zatrudnienia e. mailowo dziękując zainteresowaniem podjęcia współpracy na umowę na zastępstwo i zamknięciu rekrutacji bez wyboru kandydata, przez co nie ma możliwości zaproponowania mu współpracy.

U pozwanego rekrutacja pracowników zajmuje się wyspecjalizowany Dział. O zatrudnieniu danej osoby decydują Dyrektor Oddziału HR, jak również dyrektor Oddziału, w którym pracownik byłby zatrudniony. W przypadku podjęcia

decyzji o zatrudnieniu dokumentacja przesyłana jest do działu Kadr. Dyrektor [redacted] miał wpływ na zatrudnienie powoda. Nie wiadomo kto podjął ostatecznie decyzję o jego niezatrudnieniu. W tym czasie były stanowiska pracy na które startował powód w [redacted] Powód miał być zatrudniony na zastępstwo za pracownicę przebywającą na urlopie macierzyńskim, która z czasem wróciła do pracy. Jedno ze stanowisk zostało zaś zlikwidowane. Nie wiadomo kiedy i kto taką decyzję podjął. Powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł miesięcznie.
(d: zeznania powoda k. 217 i n., nagranie od 00.19.46, płytka k. 223 w zw. z wyj. inf. k. 79 i n., nagranie od 00.05.11., płytka k. 88, zeznania świadków [redacted] k. 82 i n., nagranie od 00.31.49 płytka k.88, 215 i n., nagranie od 00.05.17, płytka k.223, [redacted] k. 84, nagranie od 00.55.43, płytka k.88, [redacted] k. 84 i n., nagranie od 01.03.16, płytka k. 88, [redacted] k. 111 i n., nagranie od 00.04.37., płytka k. 115, [redacted] k. 112 i n. nagranie od 00.15.27, płytka k. 115, e. maile powoda i [redacted] k. 11 i n., wezwanie do zapłaty k. 20 i n., odpowiedź pozwanego na wezwanie do zapłaty k. 27, skierowanie na badanie lekarskie k. 28 i n., orzeczenia lekarskie k. 30 i n., oferta pracy k. 32 i n.).

Powód ma wykształcenie wyższe, z zawodu jest historykiem. Do przełomu marca i kwietnia 2015 r. prowadził działalność gospodarczą z zakresu doradztwa finansowego - kredyty hipoteczne od 2005 r., gdzie osiągał dochody 15.000 zł – 20.000 zł miesięcznie, choć były też miesiące bez dochodów. W tym czasie została mu wypowiedziana umowa franczyzowa i stracił dostęp do systemów bankowych oraz klientów. Zdecydował, iż wolałby mieć stałe zatrudnienie oraz dochody. Zarejestrował się jako bezrobotny i poszukiwał pracy. Utrzymywał się z dochodów żony oraz oszczędności. Praca u pozwanego wiązała się z dziedziną, gdzie miał stosowne doświadczenie zawodowe.

Po odmowie zatrudnienia go u pozwanego zdecydował, iż zmieni zatrudnienie i będzie poszukiwał pracy w instytucjach państwowych. Przed

złożeniem jeszcze aplikacji do pozwanego wziął udział w targach pracy do Urzędu Skarbowego. W maju 2016 r. złożył aplikację do Urzędu Skarbowego i z dniem 1 sierpnia 2016 r. został zatrudniony za wynagrodzeniem ok. 2.810 zł. Nie zarejestrował się jako bezrobotny, gdyż utraciłby dochody z tytułu podpisanych umów ubezpieczenia.

Odmowa zatrudnienia przez pozwanego wywołała sytuację stresową, gdyż wpłynęła na stosunki w domu, poczucie własnej wartości oraz wykluczenia z rynku pracy. Nie wpłynęła w innym zakresie na stan zdrowia czy na możliwość podjęcia przez niego pracy. Powód normalnie funkcjonował. Nie korzystał z porady psychologa czy psychiatry. Nie miał takiej potrzeby.
(d: zeznania powoda k. 217 i n., nagranie od 00.19.46, płytka k. 223 w zw. z wyj. inf. k. 79 i n., nagranie od 00.05.11., płytka k. 88).

Pismem z 10 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powoda wystąpił do pozwanego o zapłatę 43.567, 72 zł w terminie do 26 sierpnia 2016 r. obejmującej następujące należności 10.500 zł - odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, 23.067,72 zł - odszkodowanie za naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz 10.000 zł - zadośćuczynienie za krzywdę. Pozwany odmówił zapłaty, uznając brak podstaw.
(d: wezwanie do zapłaty k. 20 i n., odpowiedź pozwanego na wezwanie do zapłaty k. 27).

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarogodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przedmiotowy materiał dowodowy nie jest również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Powód w niniejszej wystąpili przeciwko pozwanemu z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu naruszenia względem niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu powołując się na przepis art. 18 (3a) kp w związku przepisem art. 18 (3d) kp.

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizującą kodeks pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 24, poz. 110) wprowadzono zasadę równego traktowania art. 11(2) kp oraz zakaz dyskryminacji art. 11(3) kp. Zgodnie z treścią tych zasad pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, co jest niedopuszczalne. Przepisy te jako klauzule generalne wymagają uszczegółowienia i doprecyzowania, co czynią poniższe przepisy. Zgodnie z treścią art. 18 (3b) kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 (3a) § 1 kp, takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - art. 18(3a) § 1 kp Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wskazanych w § 1 art. 18 (3a) kp - art. 18 (3a) § 2 kp.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18 (3a) § 3 kp).

Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18 (3a) § 4 kp).

Ustawodawca przewiduje jednocześnie odstępstwa enumeratywnie wyliczone, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji. Są to następujące okoliczności:

1) niezatrudnienie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 (3a) § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

2) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,

3) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy (art. 18 (3 b) § 2 kp).

Istotą wprowadzonych w kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz dyskryminacji pracownika w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony w zakresie powinności zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 122 kp), jednakże wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, przykładowo wymienionych w art. 11(3) oraz art. 18 (3a) §1 kp na co wskazuje zwrot „w szczególności". Za niedozwolone kryteria

różnicowania sytuacji pracowników, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami SN przyjmuje - wyrok z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/07, przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą - wyrok z dnia 4 października 2007 r. I PK 24/07. Założeniem rozszerzenia kodeksu pracy o przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku dawania im jednakowych szans oraz zapewnienie jednakowego kryterium doboru dla wszystkich pozostających w porównywalnej sytuacji. Zakaz dyskryminacji nie oznacza jednak, iż jakikolwiek różnicowanie sytuacji pracowników jest niedopuszczalne. Dyferencjacja sama w sobie nie jest niczym złym, nie jest zatem zabroniona. Równość podlega bowiem analizie na płaszczyźnie jednakowego wykonywania takich samych obowiązków. Przy czym podkreślenia wymaga fakt, iż różnicowanie winno być przez pracodawcę stosowane bardzo ostrożnie oraz wynikać z kryteriów obiektywnych. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji i uzasadniona jest jedynie wtedy, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem

ich wypełniania, czy też kwalifikacjami - wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/07.

Przede wszystkim przepis art. 18 (3b) § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany ogólnie w art. 6 kc w związku z art. 300 kp, zwalniając pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji, nakładając przy tym na pracodawcę obowiązek wykazania, że przy wyszczególnianiu pracownika, lub grupy pracowników traktowanych odmiennie, kierował się on obiektywnymi powodami, a więc że nie dyskryminował pracowników. Wystarczy zatem, aby pracownik wskazał fakty uprawdopodabniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, aby na pracodawcę przeszedł ciężar dowodu, że nie ma charakteru niesłusznego rozróżnienia, czyli dyskryminacji, czy też wprowadzając kryteria zróżnicowania kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu powód w niniejszej sprawie uprawdopodobnił zarzut nierównego traktowania z zakresie odmowy nawiązania z nim stosunku pracy z powodu stanu zdrowia, który jednak nie wykluczał go z pracy na stanowisku pracy, na które brał udział w procesie rekrutacji, a więc jednej z przyczyn określonej w art. 18(3a) kp, które wskazano jedynie przykładowo, co było podnoszone wyżej.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, iż powód uczestniczył w procesie rekrutacji, który przeszedł pomyślnie, w tym odbył dwie rozmowy kwalifikacyjne, po czym zaproponowano mu podjęcie pracy, na co wyraził zgodę. Koniecznym było również złożenie przez powoda zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego go do pracy na stanowisku doradcy bankowości hipotecznej, na którym chciał pracować. Powód jednak w następstwie badania, gdyż wymagane było prowadzenie przez niego samochodu służbowego, a choruje na epilepsję, uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające, iż jest niezdolny do pracy na powyższym stanowisku pracy, które było błędne. Przesłał je pracownikom zajmującym się rekrutacją, wskazując, że odwoła się. Powoływał się na prawdopodobną jego wadliwość, jak również informował o terminach swoich

badań. Nie poinformowano go, iż w związku z powyższym zaświadczeniem nie zostanie zatrudniony. W wyniku odwołania otrzymał prawidłowe zaświadczenie stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na powyższym stanowisku wobec braku przeciwskazań zdrowotnych, które niezwłocznie przesłał pracownikowi zajmującemu się rekrutacją. Pierwsze bowiem z zaświadczeń wydane zostało w oparciu o nieobowiązujące wówczas przepisy. Nie było więc żadnych przeciwskazań do podpisania umowy o pracę i pozwany powinien był podpisać umowę o pracę. Powód próbował się kontaktować bezskutecznie z pracownikiem zajmującym się jego rekrutacją. Jedynie e. mailowo poinformowano go o nadaniu biegu prawidłowemu zaświadczeniu lekarskiemu celem jego weryfikacji zgodnie z procedurami, których nie przedstawiono. Powód podjął więc próbę kontaktu z dyrektorem Oddziału w którym miał pracować, ten zaś stwierdził, że nie wie w konsekwencji które z powyższych zaświadczeń jest ważne, nie może go więc dopuścić do pracy, gdyż w ramach obowiązków ma wozić również inne osoby. W sytuacji, gdyby powód przyniósł mu zaświadczenie od lekarza, który wystawił wadliwe zaświadczenie potwierdzające zdolność do pracy wówczas powód może pracować. Z akt sprawy wynika, iż nie tylko dyrektor nie wiedział, ale również inni pracownicy, którzy składali zeznania, iż pracodawca związany jest orzeczeniem wydanym w następstwie odwołania się. Powód nie został w żaden formalny sposób poinformowany o odmowie nawiązania stosunku pracy czy dopuszczeniu do pracy. Uczyniono to dopiero w marcu 2016 r. powołując się na zakończenie rekrutacji bez wyłonienia kandydata. Powyższe wskazuje zgodnie z twierdzeniami powoda, iż przyczyną niezatrudnienia go był jego stan zdrowia, choć formalnie powód był zdolny do pracy, co wynika z wypowiedzi powoda, potwierdzonych zaświadczeniami lekarskimi. Gdyby pozwany niezwłocznie poinformował powoda, po złożeniu zaświadczenia niedopuszczającego do pracy, o zakończeniu rekrutacji wówczas zarzuty powoda nie miałyby uzasadnienia. Pozwany zaś nie podejmował żadnych czynności wobec powoda, jak również nie wypowiedział się po złożeniu prawidłowego zaświadczenia przez powoda.

Dodatkowo nadał bieg nowemu zaświadczeniu odnośnie którego miał wypowiedzieć się w terminie tygodnia, co nie miało miejsca. Wskazuje na to również kontekst wypowiedzi dyrektora Oddziału, w którym miał pracować powód, że nie wie czy powód jest chory czy zdrowy, a więc nie może pracować, co przekonuje, że z powodem nie zawarto umowy o pracę ze względu na jego stan zdrowia, nieprzydatność zawodową. Zgromadzony w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie też kto ostatecznie podjął decyzję odnośnie niezatrudnienia powoda. Podnieść należy, jak wynika z akt sprawy dyrektor Oddziału miał wpływ na zatrudnienie pracowników, z jego udziałem była przeprowadzona rozmowa rekrutacyjna z powodem. On również w następstwie telefonu powoda poinformował go zgodnie z powyższym. Pozwany nie wykazał zaś w całokształcie okoliczności sprawy, iż kierował się obiektywnymi okolicznościami. Odmowa zatrudnienia, której nie da się usprawiedliwić obiektywnymi przyczynami stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18 (3d) kp). Przyjmuje się, iż odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, co potwierdza wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r. sygn. akt III PK 43/08. Przemawia za tym treść tegoż przepisu wskazująca, że przysługuje ono w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie, czyli należy je zasądzić przynajmniej we wskazanej wysokości niezależnie od powstania jakiejkolwiek szkody. Nie wynika też z niego, aby w razie zaistnienia szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne roszczenie odszkodowawcze w postaci zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, co właśnie przemawia, iż naprawienia również takiego uszczerbku o charakterze niemajątkowym może dochodzić pracownik. Przekłada się to również na stanowisko, że zasądzenie zbyt niskiego

świadczenia powoduje, iż nie spełnia ono właściwej funkcji. Poza tym zasądzone odszkodowanie powinno dawać satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy. Powinno ono też być również odpowiednio skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Powód, jak wynika z powyższego, dokonał rozbicia dochodzonego odszkodowania na dwa zasadniczo różne elementy określone precyzyjnie i odrębnie wskazanymi kwotami, a mianowicie zadośćuczynienie oraz odszkodowanie w postaci wynagrodzenia, które hipotetycznie uzyskałby u pozwanego zgodnie z umową, która miała być zawarta pomiędzy stronami na okres dziewięciu miesięcy, zakładając iż wykonywałby ową pracę bez jakichkolwiek zakłóceń i przerw, pomniejszone o uzyskane wynagrodzenie od innego pracodawcy, u którego podjął (znalazł) zatrudnienie. Szkodą, jak wskazał, jest bowiem brak pracy i uzyskiwanego, potencjalnego wynagrodzenia. Zasadniczo jego wysokość powinna być również ustalona na podstawie art. 361 § 2 kc zgodnie, z którym odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego), przy uwzględnieniu odpowiedzialności za normalne następstwa działania lub zaniechania z którego wynikła szkoda. Poza tym pracodawca ponosi odpowiedzialność w ramach istnienia normalnego związku przyczynowego, co wynika z powołanego art. 361 § 1 kc. Istnienie, którego jest konieczną przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pomiędzy określonym zachowaniem, a powstałym skutkiem w postaci szkody. Określone zdarzenie może wywołać szkodę majątkową oraz niemajątkową, tak zwaną krzywdę, i na powstanie tego rodzaju szkód powołuje się powód dochodząc w niniejszej odszkodowania z tytułu dyskryminacji, dokonując rozdzielenia kwoty dochodzonego odszkodowania, z jednej strony naprawienia krzywdy (zadośćuczynienia), z drugiej zaś powstałej szkody majątkowej obejmującej się utracone przez dochody związane z dyskryminującym go niezatrudnieniem (czy też również podnoszonym

niedopuszczeniem do pracy), określając wysokość owej szkody majątkowej sumą wynagrodzenia jakie teoretycznie uzyskałby (zakładając, iż przez cały prawdopodobny okres wykonywałby stale pracę) u pozwanego, gdyby został dopuszczony do pracy czy zawarto by umowę o pracę. Szkodą zatem był brak obiecanej pracy, a co zatem idzie wynagrodzenia, którego nie otrzymał w następstwie dyskryminującego zachowania pozwanego. Z drugiej też strony odnosił się również do tego, iż odszkodowanie winno być skuteczne, proporcjonalne oraz odstraszające. Jest niezależne od szkody, gdyż przysługuje za samo naruszenie zasady równości w zatrudnieniu, który to pogląd Sąd podziela. Tym niemniej powód jednoznacznie domagał się w niniejszej sprawie dwóch składników odszkodowania, które zostały jednoznacznie sprecyzowane, jako zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową (krzywdę) oraz szkodę stricte majątkową, skoro nawet od sumy ewentualnego wynagrodzenia jakie miał ewentualnie uzyskać powód, będąc zatrudnionym u pozwanego, odjęta została suma wynagrodzenia jakie w okresie domniemanego zatrudnienia u pozwanego uzyskał podejmując inne zatrudnienie. Obrazuje to wprost na jasno sprecyzowany przez powoda majątkowy aspekt tego fragmentu żądania, który jest pozbawiony łącznego połączenia z nim elementów o charakterze niemajątkowym (wyodrębnionych odrębnie i określonych precyzyjnie dochodzoną kwotą zadośćuczynienia), jak też elementów o charakterze prewencyjnym lub odstraszającym, skoro owa kwota jest wyliczana dokładnie w precyzyjny i arytmetyczny sposób określając jasno uwypukloną – zdaniem podwoda – szkodę majątkową obejmującą jednie utratę spodziewanych korzyści i nic poza tym.

W niniejszej sprawie powód, jak wynika z powyższego, działaniami pozwanego o charakterze dyskryminacyjnym doznał krzywdy, a więc szkody na osobie w postaci krzywdy za poczucie wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenie poczucia własnej wartości czemu miała

uczynić zadość powoływana kwota 10.000 zł. Z akt sprawy wynika, iż odmowa zatrudnienia powoda przez pozwanego wywołała sytuację stresową, nerwową gdyż wpłynęła na stosunki w domu, gdyż wcześniej nie miał pracy, a przez to na poczucie własnej wartości oraz wykluczenia z rynku pracy. Nie wpłynęła ona w żadnym razie na jego stan zdrowia, w tym na możliwość podjęcia przez niego pracy. Normalnie funkcjonował. Nie doszło do zaburzeń psychicznych, jak i innych negatywnych konsekwencji zdrowotnych, gdyż nie pojawiły się objawy np. w postaci zaburzeń snu, zmienności nastroju, lęku, drażliwości, płaczliwości czy wybuchowości czy wycofania. Nie wymagał ani nie korzystał z porady lekarza psychiatry czy pomocy psychologa. Nie przyjmował żadnych leków. Nie było takiej potrzeby. Nie doszło do żadnego trwałego czy długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Podnieść należy, iż pozwany nie zanegował powstania po stronie powoda krzywdy. W kwestii zadośćuczynienia przepisy prawa nie dają zasadniczo żadnych kryteriów, które winny decydować o jego wysokości. Brak jest tego typu jednoznacznych uregulowań w przepisach kodeksu pracy, oprócz oczywiście poniesionych elementów związanych z treścią art. 18 (3d) kp, do czego Sąd odwoływał się wyżej, przez co nie zachodzi potrzeba powtarzania tych samych kwestii. Kryteriów tego typu nie zawierają również miarodajne przepisy prawa cywilnego materialnego, które dotyczą zadośćuczynienia, zwłaszcza art. 445 kc i art. 446 kc. Jedyny wskazany wyznacznik odnoszący się do pojęcia należnego zadośćuczynienia został określony w art. 445 § 1 kc, w którym jest mowa, że zadośćuczynienie winno być „odpowiednie". Aktualnie w tożsamy sposób kwestia ta została ujęta w art. 446 § 4 kc. Na tle uregulowań z zakresu prawa cywilnego w orzecznictwie od lat wykształciły się zasady odnoszące się do pojęcia „odpowiedniego" zadośćuczynienia i obowiązują one zasadniczo niezmiennie od kilkudziesięciu lat. Zasadą jest, iż zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny i tym samym jego wysokość musi przedstawiać jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość. Wysokość ta jednak nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy i aktualnych

stosunków majątkowych społeczeństwa, a więc powinna być utrzymana w rozsądnych granicach (tak SN w wyrokach: z dnia 26.02.1962 roku, 4 CR 902/61, OSN CP 1963, nr 5, poz. 107; z dnia 24.06.1965 roku, I PR 203/65, OSPiKA 1966, poz. 92; G. Bieniek [w] – „Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania", tom I, Warszawa 1996, str. 369 i nast. oraz podane tam orzecznictwo). Wskazane wyżej kryteria są ramą, granicami, w których winno mieścić się przyznane zadośćuczynienie. Oczywiście na tle różnych spraw cywilnych zapadły orzeczenia odnoszące się do określonych stanów faktycznych, mające charakter pewnej kazuistyki, ale wskazane ogólne zasady nie zmieniły się. Generalnie podkreśla się, iż zadośćuczynienie powinno mieć charakter kompensacyjny, adekwatny do doznanej krzywdy. Nie może ono służyć wzbogaceniu się, jak i winno uwzględniać aktualne warunki życia i przeciętną stopę życiową społeczeństwa. Zadośćuczynienie powinno być wynikiem oceny krzywd zaistniałych po stronie poszkodowanego, konsekwencji i skutków jakie go dotknęły. Brak jest obiektywnych mierników, w oparciu o które zadośćuczynienie można by wyliczać. Zasadniczo określenie wysokości należnego zadośćuczynienia pozostawione zostało swobodzie oceny sędziowskiej. Nie oznacza to oczywiście dowolności w tego typu orzekaniu. Z całą pewnością przyznane zadośćuczynienie nie może mieć symbolicznego charakteru, winno przedstawiać określoną ekonomicznie realną wartość, która stanowi odczuwalną rekompensatę doznanej krzywdy, a z drugiej strony musi zamykać się w rozsądnych granicach, nie stanowić nieuzasadnionego wzbogacenia, wykraczać poza aktualny, przeciętny poziom życia społeczeństwa. Podstawą zaś tych ustaleń winny być zobiektywizowane, rzetelne kryteria, a nie jedynie subiektywne odczucia poszkodowanego, choć owe odczucia należy wziąć pod uwagę, ale w ujęciu ogólnospołecznym.

Dokonując oceny wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia za doznana krzywdę Sąd miał oczywiście, oprócz wskazanych wyżej zasad, na względzie charakter przepisu art. 18 (3d) kp, który w swej istocie dąży do dania

satysfakcji pracownikowi, której wyrazem jest orzeczone odszkodowanie (zadośćuczynienie), jak również ma stanowić element odstraszający, przestrzegający o skutkach działań o charakterze dyskryminującym. Zasady te niewątpliwie rzutują na ocenę sposobu przyznania należnego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (odszkodowania w ujęciu art. 18 (3d) kp), aby oprócz zaspokojenia krzywdy stanowiło to również źródło prewencji przeciwko takim zachowaniom o charakterze dyskryminującym. Te właśnie cele owej regulacji rzutowały na zasądzone odszkodowania (zadośćuczynienia za krzywdę) na rzecz powoda w oparciu o art. 18 (3d) kp. Sąd wziął pod uwagę w kontekście należnego zadośćuczynienia (odszkodowania) stopień i skalę oraz rodzaj doznanego przez powoda uszczerbku, który nie skutkował uszczerbkiem na zdrowiu. Nie ulega żadnej wątpliwości, iż występująca po stronie powoda krzywda przejawiająca się w poczuciu wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją w procesie nawiązania stosunku pracy, koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszeniem poczucia własnej wartości przy uwzględnieniu nie wystąpienia ujemnych konsekwencji zdrowotnych, w normalnym funkcjonowaniu powoda, wymagała odpowiedniej reakcji finansowej w zakresie zasądzonego na jego rzecz zadośćuczynienia (odszkodowania), co w niniejszej sprawie nastąpiło. Zasądzając przedmiotowe zadośćuczynienie (odszkodowanie) Sąd oczywiście wziął pod uwagę powyższe oraz brak uszczerbku na zdrowiu powoda oraz należne minimalne odszkodowanie. Powód jak sam wskazał, po odmowie pozwanego normalnie funkcjonował. Zdecydował jednak, iż swoje działania w zakresie poszukiwania pracy podejmie w instytucji państwowej, choć pozwany jest również bankiem państwowym. Przed ofertą pracy u pozwanego wziął udział w targach związanych z zatrudnieniem w Urzędzie Skarbowym, gdzie w konsekwencji znalazł od sierpnia pracę. W tym zakresie, co również istotne, czynności powoda w poszukiwaniu pracy nie miały charakteru szczególnie intensywnego, były ograniczone do ścisłych kryteriów jakie określił

sam powód, a nadto były również warunkowane uzyskiwaniem dochodów z innych tytułów. To ostatnie znalazło wyraz w oświadczeniu powoda o przyczynach braku zarejestrowania się jako bezrobotny, co było warunkowane uzyskiwaniem przez powoda dochodów z umów ubezpieczenia, które miałby utracić w wypadku dokonania takowej rejestracji. Wszystkie te okoliczności potwierdzają wprost wskazaną wyżej przez Sąd tezę. Natomiast w kontekście zasądzenia przedmiotowej należności nie bez znaczenia było, iż pozwany jest bankiem, tym samym powinien bezpośrednio odczuć skutek dyskryminujących działań. Dokonując zaś kompleksowej oceny elementów decydujących o wysokości należnego zadośćuczynienia (odszkodowania) kwestia ta nie może uciekać z pola widzenia, gdyż jest to jeden z celów owej instytucji. Zasądzając powyższą kwotę Sąd wziął pod uwagę wszystkie podniesione wyżej okoliczności w tym zasady rzutujące na sposób oceny należnego zadośćuczynienia (odszkodowania). W realiach sprawy kwota zasądzona w wysokości 10. 000 zł jest adekwatną do istniejącej szkody, krzywdy po stronie powoda, w tym spełnia powyższą rolę. Powód choć normalnie funkcjonował nie ulega wątpliwości, iż komfort życia miał w jakiś zakresie ograniczony brakiem zatrudnienia który wywołał stres, jak również poczucie wykluczenie z rynku pracy, zmniejszenia wartości. Jednocześnie, co także należy wskazać, powód postanowił akurat poszukiwać pracy w nowym zawodzie, choć jest dobrze wykształcony, jak również posiadał doświadczenie zawodowe w dotychczas wykonywanej pracy. Zrezygnował wcześniej z prowadzonej działalności gospodarczej, która dawała mu znaczne dochody, choć nie w sposób stały. Nie zamierzał do niej również wracać. Nie było żadnych przeszkód w wykonywaniu przez niego pracy. W tym stanie zasądzona kwota czyni zadość istniejącej u powoda krzywdy. Wskazuje to, że zasądzona przez Sąd, w oparciu o art. 18 (3d) kp, kwota 10. 000 zł jest w pełni adekwatna i zgodna z wszelkimi wymogami podniesionymi wyżej przez Sąd. W zakresie tego żądania zostało ono uwzględnione w całości, biorąc również pod uwagę wszelkie podniesione wyżej elementy dotyczące charakteru

odszkodowania (zadośćuczynienia) w związku z dyskryminacją, odnoszące się do strony pozwanej, jak choćby elementów odstraszenia. W tym stanie rzeczy Sąd nie miał żadnych wątpliwości, iż wskazane żądanie pozwu należało uwzględnić w całości i stąd zasądził ową kwotę 10 000 złotych. Podkreślić należy, iż stanowi to uwzględnienie w całości żądania powoda z tego tytułu, który w ramach wskazanego żądania, co jasno należy podkreślić, nie wystąpił o zasądzenie wyższej kwoty. Należy wskazać, iż powód niewątpliwie miał wiedzę i świadomość możliwości innego, wyższego określenia tego żądania, gdyż nie tylko osobiście posiadał tego typu wiedzę, ale nadto korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. W tym stanie rzeczy nic nie stało na przeszkodzie ku temu, aby owa kwota odszkodowania za dyskryminację, rozumiana szeroko jako element zawierający w sobie różnorakie aspekty, tak dotyczące powoda, które nie miały stricte materialnego charakteru, jak również mające rzutować na pozwanego w kontekście rodzaju i charakteru odszkodowania za dyskryminację, została określona na wyższym poziomie. Skoro jednak powód we wskazany sposób sprecyzował przedmiotowe żądanie, to należało przyjąć, iż w jego ocenie żądana z tego tytułu kwota 10 000 zł była w pełni satysfakcjonująca, oddając pełną gamę okoliczności, które rzutowały na określenie wysokości żądanego odszkodowania (zadośćuczynienia) obejmującego aspekty, które nie zostały sprecyzowane jako stricte, konkretna szkoda majątkowa.

W pozostałym zakresie roszczenia powoda, jako niezasadne podlegały oddaleniu. Oprócz roszczenia dotyczącego zadośćuczynienia w związku z dyskryminującym wypowiedzeniem umowy o pracę powód dochodził odszkodowania, naprawienia szkody majątkowej, na którą miała się składać utrata zarobków u pozwanego wyliczona zgodnie z powyższymi wskazaniami przez powoda i pomniejszona o wynagrodzenie otrzymywane od innego pracodawcy w okresie od sierpnia do października 2016 r. Jak zostało to wskazane już wyżej, ten sposób ujęcia tego żądania miał charakter dochodzenia szkody o charakterze stricte materialnym, sprowadzając się do próby wykazania

utraconych korzyści, co miało zaistnieć po stronie powoda. Przekonuje o tym ów precyzyjny sposób określenia wysokości dochodzonego roszczenia, który uwzględnia nie tylko wysokość ewentualnego wynagrodzenia jakie powód miałby uzyskiwać w sytuacji zatrudnienia u pozwanego pomnożonego przez domniemany okres obowiązywania umowy, ale pomniejszenie owego żądania o wysokość wynagrodzenia jakie powód uzyskał w okresie od sierpnia do października 2016 r. po podjęciu pracy u innego pracodawcy. W tym wypadku żądanie to nie zostało ograniczone do lipca 2016 r., jak również nie zawiera określenia dochodzonej kwoty w sposób ogólny (choćby w pełnej wysokości za cały domniemany okres obowiązywania umowy z pozwanym), zawierający w sobie różnorakie okoliczności, które leżałyby u podstaw żądania (w tym mające charakter niemajątkowy). Na fakt określenia owego żądania jako szkody stricte majątkowej, jednoznacznie wskazuje arytmetyczny sposób wyliczenia owej dochodzonej należności, uwzględniający wynagrodzenie uzyskiwane po podjęciu pracy u innego pracodawcy od sierpnia 2016 r., o którą to należność, pomnożoną przez okres trzech miesięcy, zostało pomniejszone owo żądanie. W niniejszej sprawie, jak wynika z powyższego, powód nie podjął pracy u pozwanego w następstwie dyskryminującego jego zachowania, co zostało uprawdopodobnione przez powoda, ale we wskazanym wyżej zakresie dochodzone żądanie ma charakter domagania się naprawienia szkody o charakterze majątkowym.

Konsekwencją cywilistycznego charakteru zgłoszonego roszczenia o odszkodowanie za doznaną szkodę majątkową jest fakt, iż ciężar dowodzenia spoczywa na stronie, która wywodzi określone wnioski. To właśnie ta strona ma obowiązek wykazać zaistnienie określonej szkody majątkowej, w przeciwieństwie do samego faktu dyskryminacji, gdzie wymagane jest jedynie uprawdopodobnienie faktu dyskryminacji. W tym wypadku, dochodzenia naprawienia konkretnej szkody majątkowej, to powód był obowiązany udowodnić stawiane tezy, jak i zgłoszone roszczenia, w szczególności, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W tego typu sprawie oraz

istniejącej sytuacji nie jest rolą Sądu poszukiwanie i przeprowadzanie dowodów. Nie wystarczy jedynie zgłosić w złożonym pozwie stosownych roszczeń i oczekiwać, że inne podmioty, w tym Sąd, będą poszukiwać dowodów na wykazanie zasadności zgłoszonych żądań. W tym wypadku to na powodzie ciążył ten obowiązek, który jednak nie może ograniczać się do stwierdzenia i uprawdopodobnienia dyskryminacji, gdyż jedynie z tego nie wynika w żadnym wypadku zaistnienie konkretnej, dochodzonej szkody majątkowej. Obowiązek ten oznacza, o ile żądania mają być uwzględnione, konieczność udowodnienia każdego z nich poprzez konkretny dowód, dotyczący istoty żądania oraz jego bezpośredniego związku przyczynowego ze zdarzeniem – w tym wypadku działaniem dyskryminującym pracodawcy w następstwie czego powód nie podjął pracy i utracił konkretnie sprecyzowane korzyści majątkowe. Zagadnienie to nie budzi wątpliwości. Sąd wyraźnie zaakcentował powyższą kwestię, gdyż stanowi ona istotny element, który pozwoli na jasne odniesienie się do przyczyn decyzji merytorycznej jaka zapadła w sprawie.

W odniesieniu do żądań składających się na odszkodowanie dotyczące naprawienia szkody majątkowej strona powodowa nie wykazała i nie udowodniła zaistnienia przedmiotowej szkody majątkowej oraz bezpośredniości istnienia związku przyczynowego między zachowaniem pozwanego o charakterze dyskryminującym, a brakiem podjęcia zatrudnienia przez wskazany okres przez powoda lub podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy (od sierpnia 2016 r.) za niższym wynagrodzeniem, choć strona powodowa podnosiła, iż szkoda, którą w tym wypadku i zakresie dochodzi miała mieć charakter majątkowy, utraty spodziewanych korzyści.

W tym wypadku nie wystarczy oprzeć się na teście sine qva non, gdyż w świetle art. 361 § 1 kc związek przyczynowy opiera się na teorii przyczynowości adekwatnej. Owszem na skutek decyzji pozwanego powód nie mógł świadczyć na jego rzecz pracy, która dawałaby mu źródło dochodu. Takie zachowanie było nieprawidłowe i stanowiło dyskryminację, ale nie może rzutować na ocenę

istnienia omawianego związku przyczynowego. Nie można zaś uznać, tak jak oczekiwałaby tego powód, że w sytuacji, gdy nie podejmie się innego stałego zatrudnienia z powodu dyskryminacji, pozwany będzie obowiązany wypłacać kwoty odpowiadające ustalonemu wynagrodzeniu zasadniczo do czasu, kiedy nie podejmie stałego zatrudnienia, czy też będzie je uzyskiwał w niższej wysokości bez względu na upływ tego czasu, choć powód ograniczył w niniejszej sprawie należność do świadczeń za okres w jakim miał istnieć stosunek pracy z pozwanym. Takie błędne rozumowanie było prezentowane w niniejszej sprawie przez stronę powodową i w kontekście żądania naprawienia określonej szkody majątkowej, było ono nieprawidłowe. Zgodnie bowiem z art. 361 § 1 kc, zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 kc). W przypadku szkody wynikającej z odmowy zatrudnienia czy też z rozwiązania umowy o pracę z reguły chodzi o utracone przez pracownika korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby pozostawał w stosunku pracy. Osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku. Szkoda w postaci lucrum cessans musi być bowiem wykazana przez poszkodowanego z tak dużym prawdopodobieństwem, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych korzyści rzeczywiście nastąpiła. Gdy chodzi o szkodę w postaci utraconych korzyści uwzględnia się zdarzenia hipotetyczne, a więc takie, które przypuszczalnie mogły nastąpić. Jeśli szkoda wynika z nieuzyskania wynagrodzenia w związku z odmową zatrudnienia (innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę), musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania

zakończone niepomyślnie z uwagi na okoliczności związane z brakiem zatrudnienia (sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę). Brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy, a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę lub nienawiązaniem stosunku pracy, istnieje adekwatny związek przyczynowy (art. 361 KC w związku z art. 300 KP - wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 czerwca 2010 r. I PK 38/10 opubl. OSNAPIUS 2011/23-24/290). Zgodnie z teorią adekwatnego związku przyczynowego, związek ten zachodzi tylko wtedy, gdy w zestawie wszystkich przyczyn i skutków mamy do czynienia, jedynie z takimi przyczynami, które normalnie powodują określone skutki. Oczywiście normalnym skutkiem w następstwie wskazanej powyżej decyzji odmowy zatrudnienia (dopuszczenia do pracy) przez pozwanego jest utrata przewidywanej pracy, ale już brak podjęcia innego stałego zatrudnienia przez istotny okres za który powód żąda naprawienia szkody lub podjęcie go na innych, zdaniem powoda, gorszych warunkach nie oznacza istnienia adekwatnego związku przyczynowego. Z niniejszej sprawy nie wynika, aby dyskryminujące zachowanie pozwanego spowodowało określone kłopoty zdrowotne powoda, co skutkowało trudnościami w znalezieniu pracy. Powód doznał, jak wskazywał, pewnych negatywnych przeżyć emocjonalnych, co przełożyło się na zasądzone na jego rzecz zadośćuczynienie (odszkodowania). Nie spowodowało to (jak i wskazane odczucia) żadnych konsekwencji, które nie pozwalałyby powodowi podjąć stałej pracy. Na takie zresztą się nie powoływał. Powoływana przez powoda krzywda nie rzutowała na możliwości podjęcia przez niego pracy, jego zatrudnienia, nawet w części. Był bowiem zdolny do pracy. Nie wymagał leczenia i normalnie funkcjonował w życiu codziennym, podejmował, jak wskazał, różne czynności związane ze znalezieniem pracy, ale w zupełnie innej dziedzinie, niż dotychczasowe jego doświadczenia zawodowe czy posiadane wykształcenie. Nie zarejestrował się jako bezrobotny celem

poszukiwania pracy, gdyż utraciłby dochody z umów ubezpieczenia. Świadczy to, iż nie widział ewentualnych trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Naturalnym jest bowiem, gdy dana osoba nie ma pracy, nie może jej uzyskać, nie ma dochodów, korzysta z możliwości rejestracji w Urzędzie Pracy lub też intensywnie poszukuje pracy, aby uzyskać środki do życia i funkcjonowania. Powód nie był tym zainteresowany z powyższych przyczyn. Uzyskiwał on bowiem dochody, których nie zamierzał utracić, co sam podkreślał. Z własnej woli zdecydował się na zmianę kwalifikacji zawodowych, poszukiwanie ściśle określonego miejsca pracy w instytucji państwowej (budżetowej), choć jest dobrze wykształcony, jak również posiadał, co wskazywał, wysokie kompetencje i doświadczenia zawodowe w poprzednio wykonywanym, szeroko rozumianym, zawodzie. U podstaw tego miało lec dyskryminujące zachowanie pozwanego, które skutkowało tym, że nie chciał pracować dalej w tej dziedzinie, czego jednak nie wykazał i były to jedynie gołosłowne twierdzenia powoda. To zupełnie inne względy legły u podstaw decyzji powoda, który w okresie braku zatrudnienia czerpał korzyści majątkowe z poprzednio zawartych umów ubezpieczenia, a nadto chciał podjąć pracę w instytucji państwowej (budżetowej) z przyczyn dotyczących sposobu zatrudnienia w tychże instytucjach, jak również elementów dotyczących sposobu i czasu pracy, gwarancji dotyczących opłacania (naliczania) innych świadczeń. W niniejszej sprawie, w tym stanie rzeczy, bez istotnego znaczenia jest przyczyna dla której powód nie podjął stałego zatrudnienia do sierpnia 2016 r. Mogą to być różnorakie okoliczności, jak wybranie określonego sposobu życia, podejmowanie jedynie czasowych czynności zawodowych, niezadowolenie i brak satysfakcjonujących możliwości zatrudnienia, czy to w kontekście stanowiska, wynagrodzenia, czy też innych oczekiwań. Powód, jak sam wskazywał, jest osobą kompetentną, z dużą wiedzą zawodową i doświadczeniem, posiada wyższe wykształcenie, umiejętności. Oznacza to, że zasadniczo brak było po jego stronie okoliczności, które stałyby na przeszkodzie w podjęciu pracy. Nie uczynił tego jednak z jedynie sobie wiadomych powodów,

gdyż takich w sprawie nie przedstawił, jak i bezpośredniego, normalnego i naturalnego wpływu zachowań dyskryminujących ze strony pozwanego na brak podjęcia innego zatrudnienia bezpośrednio po zdarzeniach z okresu objętego niniejszym postępowaniem. Wskazane wyżej okoliczności, jak wykształcenie, doświadczenie, umiejętności, stan zdrowia nie wykluczający, nawet w części, możliwości wykonywania pracy, brak jakichkolwiek zachowań ze strony pozwanego utrudniających czy uniemożliwiających podjęcie pracy przez powoda, podkreślają możność podjęcia zatrudnienia. W tej właśnie sytuacji strona powodowa nie wykazała istnienia adekwatnego związku przyczynowego między odmową zatrudnienia (odmową dopuszczenia do pracy) przez pozwanego, a nie podjęciem przez powoda stałej pracy, zatrudnienia do sierpnia 2016 r. lub zatrudnienie od tego czasu u innego pracodawcy było mniej korzystne z punktu widzenia powoda i uzyskanych korzyści, które nie mogą być ocenianie jedynie w aspekcie wysokości uzyskanego wynagrodzenia, a inne skutki i elementy stosunku pracy mogą przesądzać, iż to właśnie zatrudnienie było de facto korzystniejsze dla powoda i spełniało jego szeroko rozumiane oczekiwania. Nie zostały przedstawione żadne dowody wskazujące na to, że taka sytuacja była normalnym następstwem odmowy zatrudnienia (dopuszczenia do pracy), czyli że powód nie miał rzeczywistych i faktycznych, obiektywnie to uzasadniających, możliwości podjęcia innej pracy. Takie możliwości po stronie powoda istniały i jest to ze wszech miar jednoznaczne. To zaś, że powód nie podjął stałej pracy, gdyż zdecydował się na zmianę dziedziny i ewentualnego charakteru podmiotu zatrudniającego, nie może obciążać pozwanego. Istota związku przyczynowego o jakim mowa w art. 361 § 1 kc nie polega bowiem na fakcie odmowy zatrudnienia (dopuszczenia do pacy) i późniejszym nie podjęciu stałego zatrudnienia, ale na wykazaniu, że normalnym i naturalnym jest to, że zachowanie dyskryminujące spowodowało niemożność podjęcia nowej pracy, powodując określoną, konkretną szkodę majątkową. O tym w niniejszej sprawie nie może być mowy, a to musiało skutkować oddaleniem powództwa opartego na tezie o zaistnieniu

szkody majątkowej po stronie powoda w związku z niepodjęciem pracy po dyskryminującym zachowaniu pozwanego i jego odpowiedzialności za to. Rozumowanie to bowiem, podnoszone przez powoda, sprowadzałoby się, iż - co do zasady - każda odmowa dopuszczenia do pracy czy też rozwiązanie umowy o pracę i brak podjęcia następnie stałego zatrudnienia powoduje szkodę majątkową po stronie pracownika i odpowiedzialność za to pracodawcy przez czas faktycznie nieograniczony, nawet po podjęciu innego stałego zatrudnienia, skoro żądanie powoda obejmuje również okres, gdy podjął stałą pracę u innego pracodawcy od sierpnia 2016 r. W żadnej mierze stanowiska takiego nie można uznać za słuszne, co jest oczywiste nie tylko w kontekście art. 361 § 1 kc, ale również zasad logiki i wiedzy życiowej oraz regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą.

Z akt sprawy wynika również, iż powód podnosił rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia. Jego pełnomocnik już w sierpniu 2016 r. skierował wezwanie do zapłaty do pozwanego z tego tytułu, jak również rozwiązania umowy o pracę. Powód jednak nie wystąpił z roszczeniem o dopuszczenie go do pracy w związku z powoływanym przez niego istnieniem umowy o pracę, czy o nawiązanie stosunku pracy w związku powoływaniem się na obietnice zatrudnienia, czy też ze stosownym roszczeniem w związku z powoływaniem się na zawarcie umowy przedwstępnej. Podnosił również rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że te aspekty, które przewijały się w sprawie były pozbawione racjonalnej, faktycznej i prawnej podstawy.

Za oddaleniem roszczenia (powództwa) opartego na tezie o zaistnieniu szkody majątkowej po stronie powoda i odpowiedzialności za to pozwanego przemawiały względny podniesione wyżej. Rozumowanie to bowiem, podnoszone przez powoda, sprowadzałoby się, iż ,co do zasady, każda odmowa dopuszczenia do pracy i brak podjęcia następnie stałego zatrudnienia, w tym wypadku w okresie na jaki miała być zawarta umowa powoduje szkodę

majątkowa po stronie pracownika i odpowiedzialność za to pracodawcy. W żadnej mierze stanowiska takiego nie można uznać za słuszne, co jest oczywiste nie tylko w kontekście art. 361 § 1 kc, ale również zasad logiki i wiedzy życiowej oraz regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą, co już wskazano. Na gruncie niniejszej sprawy strona powodowa nie wykazała, iż niewłaściwe zachowanie pozwanego, uniemożliwiło lub istotnie utrudniało podjęcie stałego zatrudnienia, a tym samym, iż powód w skutek działania pracodawcy doznał szkody majątkowej. Normalnym skutkiem zachowania pozwanego była utrata podjęcia spodziewanej pracy i źródła dochodu z tego tytułu, nie zaś brak podjęcia innego stałego zatrudnienia przez powoda, na co bezpośredni wpływ miałyby zachowania pozwanego lub podjęcia jej w oczekiwanym przez powoda miejscu i na oczekiwanych warunkach, które jednak z przyczyn zupełnie dowolnych miały być niekorzystne dla powoda w kontekście dochodzonej odpowiedzialności pozwanego za domniemaną, powstałą szkodę majątkową. Nie sposób zatem przyjąć, iż niepodjęcie przez powoda zatrudnienia po dyskryminacyjnej odmowie zatrudnienia, zobowiązuje pozwanego do wypłaty ustalonego wynagrodzenia, aż do czasu podjęcia stałej pracy albo za okres na jaki miała być zawarta umowa. Z okoliczności niniejszej sprawy nie wynika, aby doznana przez powoda krzywda rzutowała na możliwość podjęcia nowej pracy. Powód z uwagi na wyższe wykształcenie, umiejętności oraz dużą wiedzę zawodową i doświadczenie, posiadał wszelkie predyspozycje do podjęcia pracy. Istniała zatem pełna możliwość wykonywania pracy zawodowej przez powoda, jednakże powód z przyczyn leżących po jego stronie, woli innego rodzaju i charakteru zatrudnienia, nie podjął bezpośrednio po zaistniałych zdarzeniach innego stałego zatrudnienia. W toku postępowania natomiast powód nie wskazał żadnej przyczyny, czy też przeszkody przez wzgląd, na który nie podejmował stałych czynności zawodowych, ograniczając się do czerpania dochodów z umów ubezpieczenia. Jednocześnie w żaden sposób powód nie udowodnił, iż to w związku z odmową zatrudnienia przez pozwanego wystąpiły rzeczywiste, obiektywnie uzasadnione

trudności w podjęciu bezpośrednio po tym stałej, innej pracy, co miało warunkować powstaniem konkretnie dochodzonej szkody majątkowej.

Podkreślić należy, iż strona powodowa nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia, pomimo tego nie wykazała wpływu negatywnych konsekwencji zachowania pozwanego na jej sferę majątkową. Co więcej, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu, w tym akurat względzie, zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 kc, nie przedstawiła żadnych dowodów dotyczących istoty żądania oraz jego bezpośredniego związku przyczynowego ze zdarzeniem – w tym wypadku odmową dopuszczenia do pracy, które potwierdzałyby wpływ zachowania pozwanego na jej aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Tymczasem, aby uzyskać dochodzone odszkodowanie na podstawie art. 18(3d) kp, winna określić uszczerbek majątkowy, a następnie wykazać związek przyczynowy pomiędzy dyskryminującym zachowaniem pracodawcy, a powstałą szkodą. Samo bowiem subiektywne przekonanie powoda o zasadności swojego stanowiska nie może zastąpić procesowego wykazania - zgodnie art. 6 kc - wszystkich przesłanek odpowiedzialności pozwanego. Wobec powyższego nie sposób było domniemywać, iż w następstwie działania strony pozwanej powód podniósł również szkodę majątkową. Nie zmienia to oczywiście zasady, iż powodowi przysługiwało odszkodowanie za dyskryminacyjne działania pozwanego, co zostało uwzględnione w całości przez Sąd, jako właśnie żądanie ujęte w ramy zadośćuczynienia (odszkodowania), które jednak ze swej istoty nie zawierało obowiązku wykazania zaistnienia szkody majątkowej.

O odsetkach Sąd orzekł na postawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kc.

Dlatego mając na uwadze powyższe orzeczono, jak na wstępie.

Podpis jak na oryginale
za zgodność z wydaczy
sekretarz