

Odebrane 17 kwietnia 2019r.

Sygn. akt VIII Pa 218/18



WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2019 roku

Sąd Okręgowy [redacted] Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca SSO Barbara Kempa

Sędziowie: SO Monika Pawłowska – Radzimierska

SO Iwona Matyjas (spr.)

Protokolant starszy sekretarz sądowy Marzena Kołacz

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2019 roku w Łodzi

na rozprawie

sprawy z powództwa [redacted]

przeciwko [redacted]

o zadośćuczynienie i odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu
na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Rejonowego w [redacted] IV Wydziału Pracy z dnia 3 lipca 2018 roku
w sprawie o sygnaturze akt IV P 107/17

I. z apelacji powoda:

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 (drugim) i zasądza od pozwanego [redacted] spółki akcyjnej w [redacted] I Oddziału [redacted] na rzecz [redacted] kwotę 23.067,72 zł (dwadzieścia trzy tysiące sześćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 26 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1.380 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym;

II. z apelacji pozwanego:

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 (pierwszym) i oddala powództwo o zadośćuczynienie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zasądza *Monika Szczepka* na rzecz *Powiatowej Kasy Oszczędności i Zakładów Emerytalnych w Pleszewie* kwotę 705 (siedemset pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Iwona Matyjas

Barbara Kempa

Monika Pawłowska-Radzimierska

Na oryginale własnoręcznie podpisany
za zgodności
z oryginałem świadczymy:

Starszy sekretarz sądowy

Mirosława Kuchnio



Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 lipca 2018 roku w sprawie IV P 107/17 Sąd Rejonowy w [REDAKTOWANE] zasądził od pozwanego [REDAKTOWANE] kwotę 10.000 zł zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty oddalił powództwo w pozostałej części.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód [REDAKTOWANE] w listopadzie 2015 roku poszukiwał pracy. Na stronie pozwanego [REDAKTOWANE] znalazł ogłoszenie z ofertą pracy na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku doradcy bakowości hipotetycznej w Oddziale [REDAKTOWANE]. 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 roku powód złożył aplikację zgodnie z pouczeniem na proponowane stanowisko pracy.

W dniu 16 grudnia 2015 roku skontaktował się telefonicznie z powodem pracownik Działu Rekrutacji [REDAKTOWANE], która przeprowadziła z nim wstępną rozmowę rekrutacyjną, po czym w dniu 22 grudnia 2015 roku zwróciła się do powoda o przesłanie elektronicznie niezbędnych dokumentów w procesie rekrutacyjnym.

W dniu 23 grudnia 2015 roku powód odbył kolejną rozmowę rekrutacyjną w Oddziale [REDAKTOWANE] z jego dyrektorem [REDAKTOWANE] oraz dyrektorem Regionalnym Sprzedaży. W toku rozmowy padła również sugestia ze strony dyrektora, iż „w [REDAKTOWANE] nie ma się w zwyczaju chorować”.

W dniu 31 grudnia 2015 roku [REDAKTOWANE] pracownik Działu Rekrutacji, zastępująca nieobecną [REDAKTOWANE] telefonicznie poinformowała powoda, iż jego kandydatura została zaakceptowana na powyższe stanowisko pracy, na co wyraził zgodę.

W dniu 5 stycznia 2016 roku [REDAKTOWANE] wysłała powodowi maila o treści „witamy serdecznie w [REDAKTOWANE]” oraz iż w związku z pierwszym dniem pracy w dniu 15 stycznia 2016 roku zaprasza na spotkanie w [REDAKTOWANE] 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 do powoda o przyjazd publicznymi środkami transportu, gdyż tylko takie rozliczane są w ramach delegacji. Przesłała skierowanie na wstępne badania do lekarza

medycyny pracy mające na celu stwierdzenie zdolności powoda do pracy, które z uwagi na błędy było poprawiane.

Powód miał przestać uzyskane zaświadczenie lekarskie.

[REDAKCYJNE] poinformowała powoda telefonicznie o wstępnym terminie rozpoczęcia pracy na 18 stycznia 2016 roku, który w razie konieczności dalszych badań może zostać przesunięty na 1 lutego 2016 roku.

W dniu 14 stycznia 2016 roku 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 przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do pracy na powyższym stanowisku pracy, co odnosiło się do niemożliwości prowadzenia pojazdów.

W dniu 19 stycznia 2016 roku powód poinformował mailowo [REDAKCYJNE], 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 powód informował pozwanego.

W dniu 27 stycznia 2016 roku powód otrzymał orzeczenie lekarskie nr 11/2016 stwierdzające zdolność do pracy wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych.

Pierwsze wydano w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa. Powód poinformował o prawidłowym zaświadczeniu w dniu następnym mailowo [REDAKCYJNE] prosząc o kontakt i przesyłając jego kopię.

W dniu 29 stycznia 2016 roku powód potwierdził 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. [REDAKCYJNE] 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 [REDAKCYJNE]. W dniu 10 lutego 2016 roku powód poinformował ją 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 roku. Nie rozumie dlaczego jest ogłoszenie o trwającej rekrutacji na przedmiotowe stanowisko, jak również braku informacji i trudnościach w kontaktach, nieodbieraniu telefonów, nieoddzwanianiu oraz nieodpowiadaniu na maile. Potwierdził, iż przyjmuje propozycję pracy złożoną mu w dniu 31 stycznia 2015 roku, gdyż z przedstawicielem pozwanego została zawarta umowa przedwstępna dotycząca jego zatrudnienia. Prosił o

pracy. W maju 2016 roku złożył aplikację do Urzędu Skarbowego i z dniem 1 sierpnia 2016 roku został zatrudniony za wynagrodzeniem około 2.810 zł. Powód nie zarejestrował się jako bezrobotny, gdyż utraciłby dochody z tytułu podpisanych umów ubezpieczenia.

Odmowa zatrudnienia przez pozwanego wywołała u powoda sytuację stresową, 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.

Pismem z 10 sierpnia 2016 roku pełnomocnik powoda wystąpił do pozwanego o zapłatę 43.567, 72 zł w terminie do 26 sierpnia 2016 roku 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.

Rozważania w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy rozpoczął od wskazania, iż powód wystąpił przeciwko pozwanemu z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu naruszenia względem niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu powołując się na przepis art. 18^{3a} k.p. w związku przepisem art. 18^{3d} k.p.

Sąd przypomniał, iż ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku nowelizującą kodeks pracy (Dz. U. z 1996 roku nr 24, poz. 110) wprowadzono zasadę równego traktowania w art. 11² k.p. oraz zakaz dyskryminacji art. 11³ k.p. 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 jakiegokolwiek 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} k.p. 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 k.p., 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 k.p. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wskazanych w §1 art. 18^{3a} k.p. - art. 18^{3a}§2 k.p.

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 k.p.).

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 k.p.).

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 nie dotyczącymi 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^{3b} §2 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 k.p.); jednakże wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium różnicowania 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. 11³ oraz art. 18^{3a} §1 k.p. 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 Sąd Najwyższy przyjmuje (wyrok z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07) przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku, 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 jakkolwiek 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 ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07).

Przepis art. 18^{3b}§1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany ogólnie w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., 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 uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, aby na pracodawcę przeszedł ciężar dowodu, że nie ma charakteru niesłusznego rozróżnienia, czyli dyskryminacji, czy też wprowadzając kryteria różnicowania kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu Rejonowego 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} k.p., które wskazano jedynie przykładowo, co było podnoszone wyżej.

Zezgromadzonego 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 przeciwwskazań zdrowotnych, które niezwłocznie przesłał pracownikowi zajmującemu się rekrutacją. Pierwsze bowiem z zaświadczeń wydane zostało w oparciu o nieobowiązujące wówczas przepisy. Nie było więc żadnych przeciwwskazań 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 o 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 roku 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.

Sąd I instancji wskazał, iż 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} k.p.). Przyjmuje się, iż odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku, 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 jakiegokolwiek 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 odstrasające.

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 k.c., 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 wynika szkoda. Poza tym pracodawca ponosi odpowiedzialność w ramach istnienia normalnego związku przyczynowego, co wynika z powołanego art. 361§1 k.c. 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 utraczone przez dochody związane z dyskryminującym go niezatrudnieniem (czy też również podnoszonym niedopuszczeniem do pracy), określając wysokość owej szkody majątkowej sumą wynagrodzenia jakie teoretycznie uzyskalby (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 odstrasżające. 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 odstrasżającym, skoro owa kwota jest wyliczana dokładnie w precyzyjny i arytmetyczny sposób określając jasno uwypukloną – zdaniem powoda – szkodę majątkową obejmującą jedynie 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} k.p. Kryteriów tego typu nie zawierają również miarodajne przepisy prawa cywilnego materialnego, które dotyczą zadośćuczynienia, zwłaszcza art. 445 k.c. i art. 446 k.c. Jedyny wskazany wyznacznik odnoszący się do pojęcia należnego zadośćuczynienia został określony w art. 445§1 k.c., w którym jest mowa, że zadośćuczynienie winno być „odpowiednie”. Aktualnie w tożsamy sposób kwestia ta została ujęta w art. 446§4 k.c. 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 Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 26 lutego 1962 roku, 4 CR 902/61; z dnia 24 czerwca 1965 roku, I PR 203/65; a także 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 w ocenie Sądu Rejonowego 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 doznałą krzywdę Sąd Rejonowy miał, oprócz wskazanych wyżej zasad, na względzie charakter przepisu art. 18^{3d} k.p., który w swej istocie dąży do dania satysfakcji pracownikowi, której wyrazem jest orzeczone odszkodowanie (zadośćuczynienie), jak również ma stanowić element odstrasżający, przestrzegający o skutkach działań o charakterze dyskryminującym. Zasady te niewątpliwie rzutują na ocenę sposobu przyznania należnego zadośćuczynienia za doznałą krzywdę (odszkodowania w ujęciu art. 18^{3d} k.p.), aby oprócz zaspokojenia krzywdy stanowiło to również źródło prewencji przeciwko takim działaniom o charakterze dyskryminującym. Te właśnie cele owej regulacji rzutowały na zasądzone odszkodowania (zadośćuczynienia za krzywdę) na rzecz powoda w oparciu o art. 18^{3d} k.p. 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. Zasadzając powyższą kwotę Sąd wziął pod uwagę wszystkie podniesione wyżej okoliczności w tym zasady rzutuujące 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 jakimś 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} k.p., 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 zł.

Sąd podkreślił, iż stanowi to uwzględnienie w całości żądania powoda z tego tytułu, który w ramach wskazanego żądania. Zdaniem Sądu 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 żadanego 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 roku. 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 roku po podjęciu pracy u innego pracodawcy. W tym wypadku żądanie to nie zostało ograniczone do lipca 2016 roku, 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 roku, 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 roku) 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 qua non, gdyż w świetle art. 361§1 k.c. 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 oczekiwałoby 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 k.c., 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 k.c.). 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 k.c. w związku z art. 300 k.p. - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 roku, I PK 38/10). 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 roku. 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 możliwość 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 roku lub zatrudnieniem od tego czasu u innego pracodawcy było mniej korzystne z punktu widzenia powoda i uzyskanych korzyści, które nie mogą być oceniane 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 k.c. nie polega bowiem na fakcie odmowy zatrudnienia (dopuszczenia do pracy) 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 roku. W żadnej mierze stanowiska takiego nie można uznać za słuszne, co jest oczywiste nie tylko w kontekście art. 361§1 k.c., 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 roku 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 powoływaniem przez niego

istnieniem umowy o pracę, czy o nawiązanie stosunku pracy w związku powołaniem się na obietnicę zatrudnienia, czy też ze stosownym roszczeniem w związku z powołaniem 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 majątkową, 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 k.c., 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.

Sąd podkreślił, 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 k.c., 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} k.p., 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 k.c. - 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 podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.c.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy:
 - a) art. 231 k.p.c. poprzez wadliwe ustalenie faktu, że pozwany miał wiedzę na temat zdrowia powoda oraz że nie zawarł umowy o pracę z powodem z uwagi na jego stan zdrowia, orzeczenie lekarskie nr 29/2016 stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy z dnia 14 stycznia 2016 roku było błędne i zostało wydane w oparciu o nieobowiązujące przepisy prawa, odmowa zatrudnienia w oparciu o zaświadczenie lekarskie o niezdolności do podjęcia na

określonym stanowisku zatrudnienia nie jest obiektywną okolicznością uzasadniającą taką odmowę, odmowa zatrudnienia osoby, która nie uczestniczyła w procesie rekrutacji nie jest obiektywną okolicznością uzasadniającą taką odmowę,

- b) art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że niezatrudnienie powoda z uwagi na niespełnienie warunku prowadzenia pojazdów mechanicznych z uwagi na niedopuszczenie powoda do pracy w związku z istniejącymi przeciwwskazaniami zdrowotnymi stanowiło pozorną przyczynę odmowy zatrudnienia, a faktyczną przyczyną był jego stan zdrowia co jest dyskryminacją w zatrudnieniu,
- 2) naruszenie prawa materialnego to jest:
 - a) art. 18^{3b}§1 punkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że odmowa zatrudnienia stanowiąca dyskryminację w zatrudnieniu z przyczyn o których mowa w art. 18^{3a} k.p. uzależniona jest od upływu czasu w jakim pracodawca poinformował pracownika o przyczynie odmowy zatrudnienia,
- 3) w przypadku nieuznania zarzutów – naruszenie art.18^{3d} k.p. poprzez zasądzenie zadośćuczynienia w rażąco zawyżonej wysokości.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W ocenie pozwanego Sąd nie miał żadnych podstaw do uznania, że doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu powoda. Do zatrudnienia powoda nie doszło wyłącznie z powodu zastosowania obiektywnego kryterium różnicowania sytuacji pracowników – posiadania zdolności do prowadzenia pojazdów mechanicznych, którego to kryterium powód nie spełnił. Ponowna rekrutacja do której powód nie przystąpił odbyła się według tych samych zasad i została zamknięta bez wyboru kandydata, gdyż żaden się nie zgłosił, co w konsekwencji doprowadziło do odstąpienia od zamiaru zatrudnienia na tym stanowisku i podjęciu decyzji o jego likwidacji, z uwagi na biznesowe uzasadnienie jego zbędności w strukturze oddziału w

W odpowiedzi na apelację pozwanego pełnomocnik powoda wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo o zapłatę kwoty 23.067,72 zł wraz z odsetkami od dnia 26 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy to jest art. 233§1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego to jest w szczególności z zeznań powoda wniosków z nich niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, w postaci uznania, że:

a) powód zdecydował się przekwalifikować i poszukiwać ściśle określonego miejsca pracy w instytucji państwowej wyłącznie ze swojej własnej woli, podczas gdy decyzja ta była spowodowana wyłącznie obniżeniem poczucia własnej wartości powoda oraz wywołaniem poczucia wykluczenia z rynku pracy spowodowanych dyskryminacyjnymi działaniami pozwanego i próbą uniknięcia takich zachowań dyskryminacyjnych w przyszłości,

b) powód wykazywał się brakiem aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia w okresie w którym miał pracować u pozwanego, a doznana krzywda nie spowodowała żadnych konsekwencji, które nie pozwalałyby powodowi podjąć stałej pracy w sytuacji, gdy powód rozpoczął aktywne poszukiwanie zatrudnienia niezwłocznie po tym jak otrzymał informację od pozwanego, że nie zostanie dopuszczony do pracy i po opanowaniu sytuacji stresowej i nerwowej u powoda spowodowanej obniżeniem poczucia własnej wartości oraz poczucia wykluczenia z rynku pracy, co skutkowało nawiązaniem stosunku pracy i innego pracodawcy od dnia 1 sierpnia 2016 roku,

c) powód nie zarejestrował się jako bezrobotny celem poszukiwania pracy po tym jak pozwany odmówił powodowi podjęcia pracy gdyż utraciłby dochód z umów ubezpieczenia, podczas gdy powód był zarejestrowany jako bezrobotny przez cały ten okres (od maja 2015 roku aż do podjęcia pracy u nowego pracodawcy), a dochody z umów ubezpieczenia uzyskiwał w zupełnie innym okresie, jeszcze zanim rozpoczął się proces rekrutacyjny u pozwanego,

co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i w konsekwencji uznania przez Sąd, że powód nie udowodnił zaistnienia szkody majątkowej w postaci utraconych korzyści ani nie udowodnił, że pomiędzy odmową dopuszczenia do pracy pozwanego a szkodą w postaci utraconych korzyści istnieje adekwatny związek przyczynowy, co następnie skutkowało niewłaściwym zastosowaniem art. 18^{3d} k.p. oraz art. 361§1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że powód nie może domagać się od pozwanego na podstawie art. 18^{3d} k.p. odszkodowania a jedynie zadośćuczynienia za krzywdę;

- 2) naruszenia prawa materialnego to jest:
- a) art. 18^{3d} k.p. w zw. z art.361§1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie nieodpowiedniej kwoty odszkodowania to jest 10.000 zł, podczas, gdy kwota ta nie jest wystarczająca do wyrównania uszczerbku na dobrach majątkowych i niemajątkowych powoda,
 - b) art. 361§1 i 2 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pomiędzy odmową dopuszczenia do pracy (powodowaną zachowaniem dyskryminacyjnym pozwanego) a powstaniem szkody w postaci utraconych korzyści po stronie powoda nie istniał adekwatny związek przyczynowy, podczas gdy z materiału zgromadzonego w sprawie jednoznacznie wynika, że to odmowa dopuszczenia do pracy spowodowała powstanie po stronie powoda szkody.

W związku z powyższymi zarzutami pełnomocnik powoda wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództw w całości, w tym zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 23.067,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna. Podnoszone w niej zarzuty skutkują zmianą zaskarżonego wyroku w zakresie postulowanym przez stronę skarżącą. Podnoszone w niej zarzuty skutkują zmianą zaskarżonego wyroku w zakresie postulowanym przez stronę skarżącą.

Zgodnie z treścią art. 233§1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328§2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233§1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do oceny zachowanie pozwanego polegającej na odmowie zatrudnienia powoda pod kątem równego traktowania pracowników i wysokości ewentualnego odszkodowania w przypadku stwierdzenia naruszenia tej zasady.

Powód [REDAKTOWANE] wniósł o zasądzenie kwoty 33.067,72 zł tytułem odszkodowania, na którą to kwotę składa się:

- 1) zadośćuczynienie w wysokości 10.000 zł za doznaną krzywdę, to jest poczucie wykluczenia na rynku pracy, zawodowej nieprzydatności ze względu na bycie epileptykiem, zagrożenia związanego z dyskryminacją za w procesie nawiązania stosunku pracy i koniecznością znalezienia kolejnej pracy, zmniejszenie poczucia własnej wartości,
- 2) odszkodowanie w wysokości 23.067,72 zł za naruszenie zasady niedyskryminacji.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania, zasądzając na rzecz powoda kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty oddalając powództwo w części – w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania w kwocie 23.067,72 zł.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie szkody jaką poniósł powód w związku z naruszeniem przez pozwanego zasady niedyskryminacji przekroczył granice zasady swobodnej oceny dowodów. Dokonana przez Sąd ocena dowodów w tym zakresie jest dowolna, bowiem Sąd pominął dowody, które wskazują na szkodę jaką poniósł powód w związku z niezatrudnieniem przez pozwanego, nie wyjaśniając szczegółowo przyczyn dla których odmówił im wiarygodności.

Sąd wskazał, iż powód zdecydował się przekwalifikować i poszukiwać ściśle określonej pracy poza sektorem prywatnym z własnej woli, wykazywał się brakiem aktywności w poszukiwaniu aktywnego zatrudnienia oraz iż nie zarejestrował się jako bezrobotny celem poszukiwania pracy.

Oddalając powództwo o odszkodowanie w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy sprzecznie z zebrany w sprawie materiale dowodowym przyjął, iż powód nie wykazał zaistnienia szkody majątkowej w postaci utraconych korzyści ani nie udowodnił, że pomiędzy odmową dopuszczenia do pracy u pozwanego a szkodą w postaci utraconych korzyści istnieje adekwatny związek przyczynowo – skutkowy, co skutkowało niewłaściwym zastosowaniem art. 18^{3d} k.p.

Sąd Okręgowy nie podziela powyższego poglądu.

Przede wszystkim należy wskazać, iż błędne są ustalenia Sądu Rejonowego że powód nie był zarejestrowany jako osoba bezrobotna, gdyż uzyskiwał dochody z tytułu podpisanych umów ubezpieczenia. Ustalenie w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda, z których wynika iż „po zaprzestaniu działalności gospodarczej zarejestrował się jako bezrobotny” oraz iż „nie pamięta daty rejestracji, może był to maj 2015 roku”. Jako przyczynę niezarejestrowania się w urzędzie pracy bezpośrednio po zakończeniu działalności gospodarczej w marcu 2015 roku powód wskazał istnienie ważnej umowy z [REDAKTOWANE]. (zeznania powoda – protokół z 21 czerwca 2018 roku).

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód [REDAKTOWANE] ubiegał się o zatrudnienie w pozwanym [REDAKTOWANE]. Powód pomyślnie przeszedł proces rekrutacji. W dniu 5 stycznia 2016 roku otrzymał od Doroty Dziejic zatrudnionej w Departamencie Zarządzania Personelem i Efektywnością w Biurze Usług Personalnych maila, z informacją o dacie rozpoczęcia pracy (15 stycznia 2016 roku), szkoleniu BHP, warunkach rozliczenia delegacji w związku z udziałem w szkoleniu BHP. Nadto otrzymał skierowanie na badanie wstępne.

15 stycznia 2016 roku powód przesłał [REDAKTOWANE] skan zaświadczenia lekarskiego, w którym stwierdzono, iż nie jest zdolny do pracy, a w dniu 19 stycznia 2016 roku poinformował o złożeniu odwołania od tego orzeczenia.

28 stycznia 2016 roku powód przesłał skan zaświadczenia lekarskiego wydanego przez [REDAKTOWANE] Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy który w trybie odwoławczym ustalił, iż powód jest zdolny do wykonywania pracy. 29 stycznia 2016 roku [REDAKTOWANE] potwierdziła otrzymanie zaświadczenia lekarskiego oraz poinformowała powoda, że zaświadczenie lekarskie zostało przekazane do weryfikacji zgodnie z procedurami. Informację o niezatrudnieniu powód otrzymał mailowo w dniu 3 marca 2016 roku, jako przyczynę wskazano zamknięcie rekrutacji bez wyboru kandydata. Treść maila z dnia 3 marca 2016 roku jest pozostaje w sprzeczności z dotychczasowym stanowiskiem pozwanego co do zakończenia rekrutacji, gdyż jak wyżej wskazano pozwany powiadomił powoda 5 stycznia 2016 roku o tym, iż pomyślnie przeszedł

rekrutację i został „powitany” jako nowy pracownik banku (mail: „Witamy serdecznie w [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE]”). W toku postępowania pozwany nie wykazał z jakich przyczyn zmienił swoje stanowisko w sprawie zatrudnienia powoda. Należy przypomnieć, iż art. 18^{3b}§1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, iż różnicując pracowników kierował się obiektywnymi kryteriami. Natomiast pozwany zmieniając decyzję o zatrudnieniu powoda nie tylko nie wskazał ani pracownika, który podjął taką decyzję ani przyczyn odstąpienia od zatrudnienia powoda. Przesłana powodowi w dniu 3 marca 2016 roku informacja o zakończeniu rekrutacji bez wyboru kandydata jest nieprawdziwa w świetle dotychczasowych działań pozwanego (postępowanie w którym wziął udział powód zakończyło się wyborem jego kandydatury). Zatem prawidłowo Sąd Rejonowy uznał twierdzenia powoda, iż na zmianę stanowiska pozwanego i nienawiązanie stosunku pracy miało jedynie wpływ postępowanie sprawie uzyskania przez powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na określonym stanowisku. Stan zdrowia powoda był przyczyną odmowy zatrudnienia, pomimo posiadania przez niego ważnego orzeczenia o zdolności do pracy.

Natomiast w realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, iż nie istnieje adekwatny związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy szkodą powoda w postaci utraconych korzyści (niezarobkowania) a odmową zatrudnienia. Sąd Rejonowy pomija, iż informację o niezatrudnieniu powód otrzymał w dniu 3 marca 2016 roku. Do tego dnia pozostawał w przekonaniu, że pozwany zgodnie z zapewnieniem z dnia 29 stycznia 2016 roku weryfikuje przedstawione przez niego zaświadczenie lekarskie. Powód kontaktował się z pracodawcą mailowo w dniu 10 lutego 2016 roku i w dniu 12 lutego 2016 roku. Na maile te nie otrzymał odpowiedzi.

W marcu i w kwietniu 2016 roku powód poszukiwał pracy – m.in. w urzędzie miasta i w urzędach skarbowych. W maju 2016 roku powód wziął udział w rekrutacji na stanowisko referenta w Urzędzie Skarbowym [REDAKTOWANE], którą to pracę podjął od 1 sierpnia 2016 roku. Wynagrodzenie powoda wynosiło 2.810,76 zł.

W toku postępowania powód wykazał wysokość poniesionej szkody i sposób jej obliczenia poddający się weryfikacji.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powód w 2016 roku uzyskiwał inne dochody. W tym okresie powód był zarejestrowany jako osoba bezrobotna, bez prawa do zasiłku. Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego powód w 2016 roku nie otrzymywał prowizji z tytułu zawartych jeszcze w okresie prowadzenia działalności gospodarczej umów ubezpieczenia.

Pomiędzy odmową zatrudnienia powoda z przyczyn dyskryminacyjnych, a poniesioną przez niego szkodą (nie uzyskaniem dochodów) zachodzi związek przyczynowy. Powód po uzyskaniu informacji o pozytywnym zakończeniu rekrutacji, skierowaniu na szkolenie BHP i po przedłożeniu zaświadczenia o zdolności do pracy mógł oczekiwać zawarcia umowy o pracę. W dalszym okresie powód aktywnie poszukiwał pracy, którą podjął od 1 sierpnia 2016 roku. Powód w sposób logiczny wyjaśnił, iż poszukiwał pracy poza sektorem prywatnym z obawy o dyskryminację ze względu na stan zdrowia. Powód brał pod uwagę możliwości wykonywania pracy poniżej swoich kwalifikacji i osiągnięcia niższych dochodów, godził się na to, z obawy przed kolejną dyskryminacją. Powód uznał, iż dla pracodawcy spoza sektora prywatnego jego schorzenie, nieskutkujące niezdolnością do pracy, nie będzie miało znaczenia.

Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2015 roku (III PK 16/15), iż przy ustalaniu odszkodowania należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym zwłaszcza intensywność działania dyskryminującego i jego skutki. W przypadku odmowy nawiązania stosunku pracy prawdziwą szkodą jest brak pracy i powiązanego z tym wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego ocena dowodów prowadzi do wniosku, iż pomiędzy odmową zatrudnienia, a nieuzyskaniem przez powoda oczekiwanych dochodów w okresie na jaki miała być zawarta umowa o pracę istnieje adekwatny związek przyczynowo - skutkowy. Szkodę majątkową powoda stanowi nieuzyskane w okresie przewidywanego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na zastępstwo (od 1 lutego do 31 października 2016 roku) wynagrodzenie w umówionej wysokości 3.500 zł miesięcznie. Tak obliczone wynagrodzenie powód obniżył o wynagrodzenie, które otrzymał u nowego pracodawcy (w okresie od 1 sierpnia 2016 roku do 31 października 2016 roku), czyli o kwotę 8.432,28 zł.

Niewłaściwa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkowałą błędnym zastosowaniem prawa materialnego – art. 18^{3d} k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Istota tego odszkodowania została wyjaśniona przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2014 roku (II PK 256/13), w którym Sąd ten wskazał, że „odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne

świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (art. 18 dyrektywy 2006/54 UE). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej". Stanowisko powyższe zostało utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku (I PK 242/06) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w wyroku III PK 43/08, stwierdzającej, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361§2 k.c. jest - zgodnie z europejskim prawem pracy - odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.

Szkoda pracownika będąca następstwem działań dyskryminacyjnych pracodawcy z reguły polega na utracie korzyści w postaci wynagrodzenia. Co prawda przepisy Kodeksu pracy nie określają pojęcia „szkody”, ale w tym wypadku poprzez art. 300 k.p. zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, w tym zwłaszcza art. 361§2 k.c., zgodnie z którym naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie wielokrotnie wskazywał, że wykazanie szkody w postaci *lucrum cessans* z natury rzeczy ma charakter hipotetyczny niemniej jednak nie sprzeciwia się to przyjęciu, że szkoda rzeczywiście powstała, jeżeli zostanie udowodnione tak duże prawdopodobieństwo osiągnięcia korzyści majątkowej przez poszkodowanego, że rozsądnie rzecz oceniając można stwierdzić, iż poszkodowany na pewno uzyskałby korzyść, gdyby nie wystąpiło zdarzenie, w związku z którym ten skutek był niemożliwy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 października 1979 roku, II CR 304/79; z dnia 28 stycznia 1999 roku, III CKN 133/98; z dnia 21 czerwca 2001 roku, IV CKN 382/00; z dnia 27 listopada 2002 roku, I CKN 1215/00; z dnia 28 kwietnia 2004 roku, III CK 495/02 oraz z dnia 25 stycznia 2005 roku, V CK 426/04).

Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, spoczywał na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18^{3b} § 1 k.p., dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji). W odniesieniu do udowodnienia związku przyczynowego dotyczącego okresu, w którym powód mógł ponieść szkodę wskutek niezatrudnienia, należy mieć na uwadze okoliczność iż pozwany oferował


zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na okres 9 miesięcy (do 31 października 2016 roku).

W niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował wyliczeń powoda dotyczących wysokości szkody i zostały one przyjęte przez pozwanego w całości, a kwota różnicy wynagrodzeniu została precyzyjnie wyliczona przez powoda i jej matematyczne wyliczenie nie było kwestionowane przez stronę pozwaną na żadnym etapie postępowania. Żądana przez powoda kwota wyrównuje w pełni szkodę majątkową, którą poniósł.

W tym stanie faktycznym zasadne jest przyjęcie, że kwota wyliczona przez powoda jest to rzeczywista różnica pomiędzy wynagrodzeniem, jakie powinien był otrzymać gdyby podjął zatrudnienie a kwotą otrzymywaną faktycznie w okresie do 31 października 2016 roku. Różnica ta wynosi 23.067,72 zł.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23.067,72 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2016 roku. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przechodząc do apelacji pozwanego należy wskazać, iż podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa procesowego są niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 231 k.p.c. sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów prawidłowo ustalił, iż pozwany miał wiedzę o stanie zdrowia powoda i możliwości prowadzenia pojazdów. W dniu 15 stycznia 2016 roku powód poinformował pozwanego, iż nie otrzymał zaświadczenia o zdolności do pracy. Pozwany wówczas nie poinformował powoda, że nie zostanie zatrudniony. W kolejnym mailu z dnia 19 stycznia 2016 roku powód poinformował pozwanego, iż złożył odwołanie od orzeczenia lekarskiego do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Co więcej, z zeznań dyrektora  wynika, iż z kadr uzyskał informację, że powód dostarczył zaświadczenie z którego wynika, że nie może prowadzić pojazdów. Świadek .

zeznał również, iż od powoda dowiedział się że (powód) ma inne zaświadczenie, z którego wynika że może prowadzić samochód i że miał dylemat, które z tych zaświadczeń jest ważniejsze. Podczas tej rozmowy nie informował powoda o tym, że nie zostanie zatrudniony. Powód przedstawił oba zaświadczenia pracodawcy, które zostały poddane weryfikacji, co wynika z informacji przekazanych powodowi mailowo w dniu 29 stycznia 2016 roku.

Zgodnie z treścią art. 229§1 punkt 1 k.p. osoby przyjmowane do pracy podlegają wstępnym badaniom lekarskim, których tryb przeprowadzenia i zakres został określony w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy z 30 maja 1996 roku (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.2067). Stosownie do treści §2 ust.5 tego rozporządzenia badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym: brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku - w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (...). Od orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w § 2 ust. 5 ww. rozporządzenia, przysługuje odwołanie do jednego z podmiotów odwoławczych, którymi są m.in. wojewódzkie ośrodki medycyny pracy właściwe ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne. Zatem pracodawca w dniu 28 stycznia 2016 roku dysponował ostatecznym orzeczeniem lekarskim wydanym przez ██████████ Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w dniu 27 stycznia 2016 roku stwierdzającym, że powód jest zdolny do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Logicznym jest, iż jeżeli orzeczenie lekarskie z dnia 5 stycznia 2016 roku byłoby prawidłowe i merytorycznie uzasadnione, to nie zostałoby zmienione. Zeznając w sprawie ██████████ podał, że pierwsze orzeczenie „nie było nieprawidłowe” oraz iż „lekarz miał prawo podjąć taką decyzję, nie do mnie jednak należy ocena tej dokumentacji”. Istotne jest, iż ponowna analiza dokumentacji medycznej powoda doprowadziła do zmiany wydanego orzeczenia i stwierdzenia braku przeciwwskazań do pracy. Jeżeli lekarz prowadzący badanie profilaktyczne nie miał wystarczających danych do prawidłowej oceny stanu zdrowia powoda, to zgodnie z treścią §2 ust.2 i 3 ww. rozporządzenia mógł poszerzyć zakres badań o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych. Specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe (...) stanowią część badania profilaktycznego.

Zaświadczenie wydane przez ██████████ Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy zostało przekazane do dalszej weryfikacji, co oznacza iż pozwany miał wiedzę o stanie zdrowia powoda, nadto zmiana orzeczenia z dnia 5 stycznia 2016 roku nr 29/2016 na skutek odwołania powoda wskazuje na to, iż orzeczenie to było błędne.

Oczywistym jest, iż brak ważnego zaświadczenia o zdolności do pracy stanowi obiektywną przyczynę odmowy zatrudnienia, co więcej zgodnie z treścią art. 229§4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego

stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Niemniej jednak po przedłożeniu ważnego zaświadczenia lekarskiego pozwany nie zatrudnił powoda, nie podał też przyczyn odmowy zatrudnienia. Należy także wskazać, iż gdy pozwany dowiedział się o stanie zdrowia powoda (po wydaniu pierwszego zaświadczenia lekarskiego) kontakt z powoda z pozwanym był utrudniony. Pozwany nie odpowiadał na maile powoda (z dnia 10 lutego 2016 roku i z dnia 12 lutego 2016 roku), pomimo złożenia zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy. Z zeznań świadka [REDAKTOWANE] wynika, iż podczas rozmowy telefonicznej z powodem poinformował go, że nie zostanie zatrudniony, bo nie może prowadzić pojazdu. W dacie tej rozmowy powód dysponował ważnym i dopuszczającym go do pracy zaświadczeniem lekarskim.

Wbrew stanowisku apelującego Sąd I instancji w tym zakresie nie stosował domniemań faktycznych, a zatem nie mogło dojść do naruszenia art. 231 k.p.c.

Nie są prawdziwe twierdzenia pozwanego, że odmowa zatrudnienia powoda była związana z nieuczestniczeniem przez niego w procesie rekrutacji. Powód wziął udział w rekrutacji, po zakończeniu której pozwany zaproponował mu zatrudnienie, skierował na badania lekarskie i szkolenie BHP. Powód nie wziął udziału w kolejnym konkursie, gdyż nie miał wiedzy, że nie zostanie zatrudniony. Postępowanie konkursowe w którym powód wziął udział zakończyło się dla niego pomyślnie, zatem nieracjonalne byłoby ponowne składanie aplikacji i udział w kolejnym postępowaniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że niezatrudnienie powoda z uwagi na niespełnienie warunku formalnego rekrutacji na określone stanowisko (brak możliwości prowadzenia pojazdów mechanicznych) z uwagi na niedopuszczenie powoda do pracy w związku z istniejącymi przeciwwskazaniami zdrowotnymi stanowiło pozorną przyczynę odmowy zatrudnienia, a faktyczną przyczyną był stan zdrowia jest nieuzasadniony.

Pozwany pomija, iż powód przedłożył zaświadczenie lekarskie wydane przez Mazowiecki Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku doradcy, co oznacza iż powód spełnił formalne warunki zatrudnienia. O prowadzonym postępowaniu odwoławczym powód na bieżąco informował pozwanego. Po otrzymaniu pierwszego zaświadczenia o przeciwwskazaniach do pracy pozwany nie poinformował powoda, że nie zostanie zatrudniony, przeciwnie treść maila z dnia 29 stycznia 2016 roku wskazuje na to, że proces zatrudnienia powoda trwa, a złożone zaświadczenia zostały przekazane do weryfikacji.

Z treści art. 18^{3b}§1 k.p. wynika, iż w sprawie o dyskryminację dochodzi do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. W toku postępowania pozwany nie przedstawił obiektywnych kryteriów odmowy zatrudnienia powoda, po uzyskaniu przez niego zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Pozwany mógł zmienić decyzję o zatrudnieniu powoda także po spełnieniu przez niego formalnych warunków zatrudnienia (m.in. uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy), ale powinien wskazać przyczyny tej decyzji, obiektywne i niedyskryminujące, czego nie uczynił. Natomiast działanie pozwanego, który informuje powoda o zatrudnieniu, a następnie odmawia zatrudnienia po przedstawieniu przez powoda zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy, ale uzyskanego w postępowaniu odwoławczym, w ocenie Sądu stanowi działanie dyskryminujące.

Zasadny jest natomiast zarzut pozwanego naruszenia prawa materialnego art. 18^{3d} k.p. przez zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie rażąco wysokiej 10.000 zł.

W cytowanym wyżej wyroku z dnia 3 listopada 2015 roku (III PK 16/15) Sąd Najwyższy wskazał, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że przewidziane w art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie ma charakter szczególny bowiem obejmuje ono wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 roku, I PK 242/06; z dnia 7 stycznia 2009 roku, III PK 43/08; z dnia 10 lipca 2014 roku, II PK 256/13). Zwraca się również uwagę, że wykładnia art. 18^{3d} k.p. powinna być zgodna z europejskim prawem pracy, w tym dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy oraz dyrektywą 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L2006.204.23). Zarówno dyrektywa 2000/78 w art. 17, jak i dyrektywa 2006/54 w art. 25, stanowią, że „Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”. Dokonując analizy art. 18^{3d} k.p. ze wskazanego powyżej punktu widzenia należy więc brać pod uwagę zarówno poniesioną przez powoda szkodę majątkową oraz niemajątkową - zadośćuczynienie za krzywdę - będącą wynikiem odmowy zatrudnienia go przez pozwanego. Z

