

Sygn. akt III APz 3/22

## POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Barbara Białecka (spr.)
-----------------	--------------------------------

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2022 r. na posiedzeniu niejawnym

sprawy Z. F.

przeciwko (...) (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek zażalenia powoda

na postanowienie Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 28 lutego 2022 r., sygn. akt VI P 43/20

### ***postanawia:***

1. oddalić zażalenie,
2. zasądzić od Z. F. na rzecz (...) (...) w S. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym

		Barbara Białecka
--	--	------------------

Sygn. akt **III APz 3/22**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z 28 lutego 2022 r. odrzucił pozew - na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy oparł rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Pozwem z dnia 23 września 2014 r. Z. F. wystąpił z powództwem przeciwko (...) (...) w S. o umożliwienie pracy w dodatkowym miejscu w pracy - w (...) w B., wnosząc jednocześnie o zabezpieczenie powództwa. W piśmie z dnia 12 stycznia 2015 r. powód rozszerzył powództwo, wnosząc o ustalenie, że w wyniku odmowy

przez pozwanego zgody na kontynuowanie zatrudnienia w (...) w B. doszło do nierównego traktowania powoda. W piśmie z dnia 13 marca 2015 r., powód rozszerzył powództwo domagając się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 1.680 zł.

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2015 r. powód Z. F. wskazał, iż został nierówno potraktowany, nie uzyskując zgody na dodatkowe zatrudnienie w sytuacji, gdy niektórzy nauczyciele akademicy taką zgodę dostali, ponieważ jest on osobą, która sprzeciwia się łamaniu prawa na pozwanej uczelni, wystąpił z kilkoma pozwami przeciwko niej, kilkakrotnie zwracał się do Prokuratury o wszczęcie śledztw przeciwko rektorowi i innym pracownikom uczelni o łamanie prawa, np. w postaci spożywania alkoholu na uczelni, wykorzystywania pełnionej funkcji dla korzyści własnych, m.in. przez rektora podczas wyborów w 2008 i 2010 r. Ponadto, wpływ na to miał fakt, iż kandydował na rektora w 2008 i 2010 r. Zdaniem powoda, nie jego cechy osobiste typu np. wiek, płeć, rasa miały wpływ na niewyrażenie zgody, lecz jego postawa społeczna, sprzeciwiająca się łamaniu prawa.

Wyrokiem z dnia 26 września 2016 r. w sprawie o sygn. akt IX P 856/14 Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I sentencji) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu (punkt II sentencji).

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał m.in., iż powództwo w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu poprzez nieudzielenie mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w sytuacji, gdy zgody tej udzielono innym osobom znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p. okazało się nieuzasadnione.

Sąd I instancji wskazał, iż przyczyną oddalenia powództwa było niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu w zakresie wskazania i wykazania tzw. przyczyny dyskryminacji oraz wykazanie przez pozwanego (...), iż zróżnicowanie sytuacji pracowników było obiektywnie uzasadnione.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w zw. z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego powołując się na zróżnicowanie swojej sytuacji w porównaniu z sytuacją innych pracowników, którym udzielono czasowej zgody na dodatkowe zatrudnienie, powód nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji.

Sąd Rejonowy wyjaśnił różnice między treścią i znaczeniem przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p., z których pierwszy interpretował jako odnoszący się do zasady równego traktowania, a drugi (razem z przepisami rozdziału IIa Działu I Kodeksu pracy, w tym zwłaszcza art. 18<sup>3a</sup> k.p.) – do zasady niedyskryminacji.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, ścisłe odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania

w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż przeważał wówczas pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Sąd I instancji podkreślił, iż nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku

z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, iż ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Sąd Rejonowy wskazał, iż w sprawie podstawa zróżnicowania wynagrodzenia powoda, została wyartykułowana dopiero na rozprawie. Powód wskazał, że o tym, iż nie otrzymał zgody na dodatkowe zatrudnienie zadecydował fakt, że wystąpił z kilkoma pozwami przeciwko (...) w S., kilkakrotnie zwracał się do Prokuratury o wszczęcie postępowania karnego przeciwko rektorowi i innym pracownikom uczelni o łamanie prawa, np. w postaci spożywania alkoholu na uczelni, wykorzystywania pełnionej funkcji dla korzyści własnych, a także fakt, że kandydował na stanowisko rektora w 2008 i 2010 r. jednocześnie powód wskazał (co potwierdził także rektor

(...), że żadna cecha dotycząca osoby Z. F. typu wiek, płeć, rasa nie miały wpływu na nieudzielenie mu przedmiotowej zgody.

Zdaniem Sądu Rejonowego wskazywane przez powoda przyczyny zróżnicowania jego sytuacji z sytuacją innych pracowników (którzy otrzymali zgodę na dodatkowe zatrudnienie) nie stanowią istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda (typu wiek, płeć, rasa, wyznanie, itp.) niezwiązanych z wykonywaniem pracy, ani też zakazanych kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (kryterium dyskryminacji).

Za takie kryterium, w ocenie Sądu Rejonowego, nie może być uznane wskazywane przez powoda jego zachowanie (nie cecha osobista), polegające na zarzucaniu naruszania prawa przez władze uczelni czy pracowników uczelni, zawiadamianiu

o popełnianiu przestępstw, wytaczaniu powództw, czy kandydowaniu na rektora (...). Rektor (...), choć na zaprzeczył, iż takie zachowania powoda miały miejsce, zaprzeczył jednocześnie, iż miały one wpływ na jego decyzję w omawianej materii.

Jednocześnie Sąd I instancji zauważył, iż nie tylko powód nie otrzymał zgody na dodatkowe zatrudnienie. Nie otrzymała jej większość osób wnioskujących do rektora (...) o wyrażenie zgody, co przeczy tezie powoda o przyczynie nieudzielenia mu zgody. Materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala na przyjęcie, że zarówno jeżeli chodzi o powoda, jak i innych wnioskujących o zgodę pracowników (...), kierował się on stanowiskiem wyrażonym w dniu 12 listopada 2013 r. przez (...) (...), że dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktów interesów, konfliktu zobowiązań pracownika lub obu tych konfliktów jednocześnie.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany (...) wykazał, że odmienne potraktowanie niektórych osób (przy czym zgody udzielono jedynie na krótki czas, maksymalnie do końca roku akademickiego 2015/2016) było obiektywnie uzasadnione potrzebą zakończenia tzw. cyklu kształcenia na innych uczelniach. Takiego uzasadnienia w swoim wniosku nie przywołał powód, wnosząc o udzielenie mu nieograniczonej czasowo zgody na dodatkowe zatrudnienie.

Opisując apelację powoda od ww. wyroku Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy zaznaczył, że w treści apelacji powód wskazał m.in., iż sprawa jego pracy w (...)

w B. powinna być definitywnie zakończona już na samym początku procesu, toczyć się jedynie mogła w zakresie rozszerzonego powództwa, które powód wniósł w dniu 12 stycznia 2015 r. o dyskryminację. Zdaniem powoda nierówne potraktowanie go przez pozwanego spowodowane było jego obywatelską postawą,

tj. postępowaniem zgodnie z art. 304 ust. 1 k.p.k., tj. zgłaszaniem do organów ścigania podejrzeń popełnienia przestępstw i wykroczeń i wykazał on zgodnie z wymaganiami procesu o dyskryminację, że był on (oraz niektórzy inni nauczyciele), gorzej potraktowany niż inni pracownicy pozwanego, którzy złożyli wnioski o dodatkową pracę, bo on, (i niektórzy inni nauczyciele), zgody na dodatkową pracę nie uzyskał,

a niektórzy inni pracownicy zgodę taką otrzymali. Nie zgodził się jakoby nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Powód wykazał, że przyczyna dyskryminowania go przez pozwanego przejawiała się w związku z jego osobistą cechą wyróżniającą go od innych pracowników – tj. bycie osobą wskazującą na nieprawidłowości i zgłaszającą zauważane przypadki naruszenia prawa przez pracowników pozwanego. Wskazana przez niego przyczyna nierównego potraktowania go przez pozwanego powinna być uznana za podstawę dyskryminacji. Pozwany zaś wcale nie wykazał, że było inaczej. Apelujący podkreślił, że w procesie nigdy nie zgłaszał zróżnicowania wynagrodzenia go jako przyczyny dyskryminacji. Zdaniem powoda w procesie wykazana została nie tylko dyskryminacja powoda, (oraz 18 innych pracowników pozwanego), poprzez nie udzielenie zgody na dodatkowe zatrudnienie w innej uczelni), albowiem podczas wydawania decyzji w sprawie dodatkowego zatrudnienia powoda (i 18 innych nauczycieli) rektor zastosował kryterium - opinię (...), a w stosunku do 15 innych nauczycieli zastosował inne kryteria. Na koniec swoich wywodów apelujący wskazał,

że jego apelacja jest uzasadniona. I to zarówno w zakresie zgody na dodatkową pracę jak też nierówne traktowanie powoda.

Jak dalej wskazał Sąd Okręgowy, wyrokiem z dnia 18 września 2017 r.

w sprawie o sygn. akt VI Pa 64/17 Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych – działając jako sąd II instancji - zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że stwierdził, iż rektor (...) (...) w S. ma obowiązek złożenia oświadczenia woli wyrażającego zgodę na podjęcie i wykonywanie przez Z. F.

w okresie od 1 października 2014 roku do 30 września 2018 roku zatrudnienia

na podstawie stosunku pracy w (...) w B. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie znosząc między stronami koszty procesu. Oddalił także apelację w pozostałym zakresie i zasądził

od (...) (...) w S. na rzecz Z. F. kwotę 30 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd II instancji wskazał m.in., że oddalona została jako niezasadna apelacja powoda w części odnoszącej się do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym zakresie Sąd II instancji podzielił wyprowadzony przez Sąd Rejonowy wniosek, że podawana przez powoda cecha, z uwagi na którą miał on być dyskryminowany (postawa społeczna polegająca na sygnalizowaniu występowania nieprawidłowości), nie mieści się w katalogu przyczyn dyskryminacyjnych o jakich mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Sąd II instancji wskazał, iż przywołany przepis stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto w § 2 tego artykułu definiuje się równe traktowanie w zatrudnieniu jako niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

W ocenie Sądu II instancji, nie sposób było uznać, że podawana przez powoda przyczyna jego nierównego traktowania była jedną z tych, które uzasadniają prowadzenie procesu zgodnie z regułami określonymi w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Jeśli zaś tak, pracodawca nie miał obowiązku wykazywania, że zróżnicowanie sytuacji powoda w porównaniu z innymi pracownikami (tj. to, że odmówiono mu zgody na dodatkowe zatrudnienie podczas gdy części pracowników takiej zgody udzielono) było podyktowane obiektywnymi powodami.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do procedowania w sprawie, jako że zachodziła negatywna przesłanka procesowa określona w art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. obligująca Sąd do odrzucenia pozwu z uwagi na res iudicata (powagę rzeczy osądzonej), bowiem zgodnie z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. sąd odrzuca pozew, jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona, zaś na mocy art. 366 k.p.c. wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż ustawodawca nie definiuje pojęcia powagi rzeczy osądzonej, określa jedynie jej zakres przedmiotowy oraz podmiotowy. Powaga rzeczy osądzonej (res iudicata) zaliczana jest do tzw. negatywnych przesłanek procesowych

i oznacza niedopuszczalność prowadzenia drugiego procesu co do tego samego roszczenia, o którym orzeczono prawomocnie, pod rygorem nieważności postępowania. Zaznaczył przy tym, że art. 366 k.p.c. wskazuje, iż granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej obejmują nie to, co stanowiło granice powództwa, ale to, co stanowiło przedmiot i podstawę faktyczną rozstrzygnięcia

w chwili wyrokowania (art. 316 k.p.c.), gdyż ustawodawca w sposób całkowicie zamierzony w ten sposób zredagował wymieniony przepis, ponieważ sąd (na mocy przepisów szczególnych) może orzekać w kwestiach nieobjętych żądaniem pozwu,

a nadto może orzec wadliwie poniżej lub ponad granicami pozwu.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i Sąd, który je wydał, lecz również inne Sądy

oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach

w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 27 stycznia 2011 r. (sygn. akt I UK 191/10, LEX nr 896481) wskazał,

iż powszechnie przyjmuje się, że moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy aspekt (prawomocność w sensie pozytywnym) oznacza, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak to przyjęto we wcześniejszym prawomocnym wyroku, co gwarantuje poszanowanie dla orzeczenia sądu ustalającego lub regulującego stosunek prawny stanowiący przedmiot rozstrzygnięcia. Określone w art. 365 § 1 k.p.c. związanie stron, sądów oraz innych organów i osób treścią prawomocnego orzeczenia wyraża nakaz przyjmowania przez nie, że w objętej nim sytuacji stan prawny przedstawiał się tak, jak to wynika

z sentencji wyroku. Natomiast negatywna strona prawomocności materialnej polega na wykluczeniu możliwości ponownego rozpoznania sprawy między tymi samymi stronami co do tego samego przedmiotu. Jest to negatywna przesłanka procesowa, określana jako powaga rzeczy osądzonej, czyli *res iudicata*, która została uregulowana w art. 366 k.p.c. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07, LEX nr 345525 oraz z 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). Stwierdzenie, że art. 365 § 1 k.p.c. przypisuje prawomocnemu orzeczeniu sądu moc wiążącą nie tylko wobec stron i sądu, który je wydał, lecz również innych sądów, organów państwowych oraz organów administracji publicznej, a w wypadkach prawem przewidzianych także innych osób, oznacza jedynie tyle, że żaden

z wymienionych podmiotów nie może negować faktu istnienia prawomocnego orzeczenia i jego treści, niezależnie od tego, czy był, czy nie był stroną tego postępowania.

Sąd Okręgowy dodał, że mocy wiążącej prawomocnego wyroku w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. nie można rozpatrywać w oderwaniu od art. 366 k.p.c.,

który przymiot powagi rzeczy osądzonej odnosi tylko "do tego, co w związku

z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami". Granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej określa przedmiot rozstrzygnięcia i jego podstawa faktyczna, natomiast jej granice podmiotowe obejmują tożsamość obydwu stron procesu, a więc powoda i pozwanego, a także ich następców prawnych. Zatem związanie sądu prawomocnym orzeczeniem, zapadłym w innej sprawie, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. (rozumiane jako rozstrzygnięcie kwestii prejudycjalnej) występuje w zasadzie przy tożsamości nie tylko przedmiotowej,

ale i podmiotowej obu tych spraw. Prawomocne przesądzenie określonej kwestii między tymi samymi stronami tworzy indywidualną i konkretną normę prawną wywiedzioną przez Sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). Oznacza to więc, iż sprawa o ten sam przedmiot pomiędzy tymi samymi stronami nie może ponownie się toczyć. Prowadzenie zaś procesu o to samo roszczenie jest niedopuszczalne, ponieważ proces taki podważałby powagę rzeczy osądzonej prawomocnym wyrokiem (art. 366 k.p.c.), a takie postępowanie byłoby dotknięte nieważnością (art. 379 pkt 3 k.p.c.). O wystąpieniu stanu powagi rzeczy osądzonej rozstrzyga nie tylko sama tożsamość stron, występujących w poprzednim postępowaniu w odmiennych rolach procesowych, ale równocześnie tożsamość podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. Dopiero kumulacja obu tych przesłanek przesądza o wystąpieniu powagi rzeczy osądzonej prowadzącej

do nieważności postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II UK 144/07, LEX 420911, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 4 grudnia 2008 r., III AUa 536/08, LEX 552009).

W ocenie Sądu Okręgowego, sytuacja opisana powyżej miała miejsce

w sprawie niniejszej. Po zbadaniu zebranego w niej materiału dowodowego tj. przede wszystkim akt sprawy o sygn. akt IX P 856/14 toczącej się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

oraz postępowania apelacyjnego toczącego się przed Sądem Okręgowym

VI Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. ant VI Pa 64/17 Sąd Okręgowy uznał, iż zgłoszone przez powoda żądanie wypłacenia powodowi przez pozwanego kwoty 10.000 zł za naruszenie zasady równego traktowania,

wraz z odsetkami za zwłokę od dnia złożenia pierwotnego pozwu o nierówne traktowanie, tj. od dnia 23 września 2014 r. było już objęte żądaniem powoda

i następnie wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 września 2016 r. oddalającego powództwo, zmienionego na skutek apelacji wywiezionej przez powoda wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 września 2017 r. w ten sposób, że rektor (...) (...) w S. miał obowiązek złożenia oświadczenia woli wyrażającego zgodę na podjęcie i wykonywanie przez Z. F.

w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2018 r. zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w (...) w B. oraz oddalającego powództwo w pozostałym zakresie i znoszącego między stronami koszty procesu. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, dochodzone przez powoda żądanie wypłacenia powodowi przez pozwanego kwoty 10.000 zł za naruszenie zasady równego traktowania, wraz z odsetkami za zwłokę od dnia złożenia pierwotnego pozwu o nierówne traktowanie podlega odrzuceniu z uwagi na wystąpienie w sprawie omówionej wyżej powagi rzeczy osądzonej. Powód zdaje się nie zauważać,

iż zarówno Sąd I Instancji orzekający w sprawie IX P 856/14, jak i Sąd Odwoławczy w sprawie VI Pa 64/17 w treści pisemnych motywów szczegółowo odniósł się

do oceny zasadności roszczenia powoda w zakresie nierównego traktowania go przez pozwanego, jak i dyskryminacji. Sąd I instancji nie uznał powództwa w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu poprzez nieudzielenie mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w sytuacji, gdy zgody tej udzielono innym osobom znajdujące podstawę prawną w przepisie

art. 18<sup>3d</sup> k.p. za uzasadnione, z uwagi na niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu w zakresie wskazania i wykazania tzw. przyczyny dyskryminacji oraz wykazanie przez pozwanego (...) iż zróżnicowanie sytuacji pracowników było obiektywnie uzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazywane przez powoda przyczyny zróżnicowania jego sytuacji z sytuacją innych pracowników (którzy otrzymali zgodę na dodatkowe zatrudnienie) nie stanowią istotnych

ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda (typu wiek, płeć, rasa, wyznanie, itp.) niezwiązanych z wykonywaniem pracy, ani też zakazanych kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony

lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (kryterium dyskryminacji). Również Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda oddalił ją

w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy podzielił wyrażany

w orzecznictwie i doktrynie pogląd, że do naruszenia kodeksowej zasady niedyskryminacji, sankcjonowanego koniecznością zasądzenia odszkodowania

na rzecz pracownika, może dojść tylko gdy różnicowanie sytuacji wynika wyłącznie

z zastosowania niedozwolonego, określonego prawem i wskazanego w przepisie kryterium (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07

z aprobowaną glosą L. Mitrusa, OSP 2009, Nr 9, poz. 97). Gdyby bowiem uznać,

że katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty, prowadziłoby to nie tylko

do pominięcia wprost treści przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. (którego treść nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wyliczenie przyczyn dyskryminacji jest pełne)

oraz art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. stanowiącego, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (...) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a więc nie z innych przyczyn niż tam wskazane), ale przede wszystkim stwarza stan niepewności co do prawa. W ocenie Sądu II instancji, nie sposób było uznać, że podawana przez powoda przyczyna jego nierównego traktowania była jedną z tych, które uzasadniają prowadzenie procesu zgodnie z regułami określonymi w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Jeśli zaś tak, pracodawca nie miał obowiązku wykazywania, że zróżnicowanie sytuacji powoda w porównaniu z innymi pracownikami (tj. to, że odmówiono mu zgody na dodatkowe zatrudnienie podczas gdy części pracowników takiej zgody udzielono) było podyktowane obiektywnymi powodami.

Według Sądu Okręgowego stanowiska wyrażone przez sądy obu instancji jednoznacznie wskazują zatem, że zgodnie z żądaniem powoda zbadane zostało, czy w jego przypadku miało miejsce tak dyskryminacja, jak i nierówne traktowanie jego osoby przez pozwanego. Sąd ten zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie powód ponownie pozywa pozwanego domagając się od niego zapłaty odszkodowania za nierówne traktowanie opierając to żądanie na tej samej co dotychczas podstawie faktycznej, a w tej sytuacji pozew należało odrzucić, o czym orzeczono na mocy art. 199 §1 pkt 2 k.p.c.

Z rozstrzygnięciem nie zgodził się powód. W wywiedzionym zażaleniu wniósł o uchylenie tego postanowienia w całości z uwagi na:

1. niespełnienie wystarczających warunków określonych art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., w szczególności brak tożsamości wysokości odszkodowania roszczenia pozwu z roku 2014 z roszczeniem pozwu z roku 2020.
2. wydanie przedmiotowego postanowienia, z dnia 28.02.2022 r., przez niewłaściwy skład Sądu.
3. błędną interpretację pisemnego uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, sygn. akt IX P 856/14 oraz wyroku Sądu Okręgowego, sygn. akt VI Pa 64/17.
4. nieuwzględnienie interpretacji ustnego uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w sprawie, sygn. akt VI Pa 64/17.

W uzasadnieniu zażalenia powód szeroko uzasadnił ww. zarzuty.

W odpowiedzi na zażalenie, pozwany przez swojego pełnomocnika wniósł o oddalenie zażalenia i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu zażaleniowym.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w całości popiera rozstrzygnięcie i uzasadnienie postanowienia Sądu Okręgowego VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 28 lutego 2022 r. i uważa, że zostało wydane zgodnie z przepisami prawa i szeroko rozwinął swoje stanowisko.

W reakcji na odpowiedź na zażalenie, powód złożył pismo z dnia 15 maja 2022r. gdzie ocenił, że zastępca prawny pozwanego świadomie posługuje się nieprawdą, w celu uzasadnienia błędnego stanowiska Sądu i ponownie podkreślił, że w jego ocenie w pierwotnym procesie sądy obu instancji odnosiły się do dyskryminacji, która w ich ocenie powoda nie dotknęła, a jego roszczenie odnosiło się do nierównego traktowania, zaś wtedy te dwa pojęcia nie były traktowane jako tożsame.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**



Zażalenie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podziela ocenę, że w przedmiocie nie tylko dyskryminacji ale też szerzej ujmowanego zarzutu nierównego traktowania powoda na tle innych pracowników toczył się już spór, który zakończono prawomocnie wyrokami: Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 września 2016 r. w sprawie o sygn. akt IX P 856/14 i Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 września 2017 r. o sygn. akt VI Pa 64/17. Orzeczenia te rozstrzygnęły kwestię dochodzonego przez powoda również obecnie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania przez niewyrażenie Z. F. zgody przez Rektora (...) w S. na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B., a w związku z tym konieczne było odrzucenie kolejnego pozwu w tym zakresie.

Powód w zażaleniu wywiedzionym w przedmiotowej sprawie nie zanegował tożsamości stron procesu. Podniósł zaś, że aktualnie występuje z innym (wyższym) roszczeniem, gdyż domaga się 10.000 zł, a nie – jak poprzednio gdy został wezwany do określenia wartości przedmiotu sporu – najniższego wynagrodzenia. Ocenił, że uprzednio – wbrew jego stanowisku zawartemu w pozwie - rozpoznano kwestię dyskryminacji, która wówczas nie była traktowana jako tożsama z pojęciem nierównego traktowania, a co więcej w sprawie orzekała ta sama sędzia, co według powoda jest niedopuszczalne, a jego wnioski w tym zakresie odrzucono bez uzasadnienia. Dodatkowo sprawy odróżniać ma według powoda treść ustnych motywów ogłoszonych w uprzedniej sprawie.

Wobec powyższego przypomnienia wymaga po pierwsze, że zgodnie z art. 365 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe. Prawomocny wyrok korzysta z powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), oznacza to, że nie jest dopuszczalne ponowne rozpoznanie sprawy między tymi samymi stronami o te same roszczenia, o których w nim rozstrzygnięto (art. 379 pkt 3 k.p.c.). Przy czym, powaga rzeczy osądzonej powstaje nie tylko wówczas, gdy oba powództwa są zupełnie identyczne, ale także wtedy, gdy oparte są na tej samej podstawie faktycznej i zmiernają do tego samego celu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2006 r., sygn. akt III AUa 3303/04, LEX nr 217149). O tym zaś, czy chodzi o tę samą lub inną podstawę faktyczną, a więc o ten sam lub odmienny stan faktyczny sprawy, nie rozstrzygają konkretne twierdzenia strony powodowej lub brak takich twierdzeń, lecz istnienie lub nieistnienie przed zamknięciem rozprawy okoliczności faktycznych, tj. zdarzeń lub stanów składających się na stan faktyczny, z którym norma prawna rozstrzygająca o słuszności żądania wiąże dochodzone skutki prawne (por. postanowienie SN z dnia 21 listopada 2013 r., sygn. akt III CSK 43/13, LEX nr 1427740; postanowienie SN z dnia 14 marca 2014 r., sygn. akt III CSK 124/13, LEX nr 1463866, postanowienie SN z dnia 9 października 2014 r., sygn. akt IV CSK 37/14, LEX nr 1544215).

W niniejszej sprawie bez wątplenia występuje powaga rzeczy osądzonej, bowiem pozew dotyczy tego samego zdarzenia, które było już przedmiotem osądu. Powód wyraźnie podkreśla, że dochodzi swych racji odnośnie dokładnie tych samych zdarzeń, z którymi wiąże roszczenie o odszkodowanie, a które przywoływał już w sprawie rozpoznawanej od 2014 do 2017 r.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż moc wiążąca orzeczenia określona w art. 365 § 1 k.p.c. w odniesieniu do sądów oznacza, że podmioty te muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak to orzeczono w prawomocnym orzeczeniu. Zatem w kolejnym postępowaniu sąd jest związany prawomocnym orzeczeniem, rozumianym jako określona wypowiedź sądu rozpoznającego poprzednią sprawę, będąca syntezą ustaleń faktycznych i prawnych (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 maja 2005 r. I ACa 1848/04, LEX nr 166820). W orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2002 r., sygn. akt II CKN 1415/00, LEX nr 53284). W szczególności, powagą

rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., sygn. akt V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt V CK 139/05, LEX nr 186929).

W świetle powyższego, w niniejszym postępowaniu Sąd Apelacyjny podziela przekonanie Sądu Okręgowego, że wiążące są ustalenia Sądu Rejonowego w Szczecinie, zaakceptowane przez Sąd Okręgowy w postępowaniu odwoławczym, iż roszczenia powoda z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie są niezasadne zarówno w świetle regulacji ściśle antydyskryminacyjnych jak i w oparciu o przepisy zakazujące nierównego traktowania w pracy. Prawidłowo bowiem Sąd Okręgowy ustalił w zaskarżonym postanowieniu, że uprzednio analizując roszczenie Z. F. Sądy przeanalizowały zarówno możliwość naruszenia wobec niego zakazu nierównego traktowania, jak i kwalifikowanej jego odmiany w postaci zakazu dyskryminacji. Fakt, że temu drugiemu zagadnieniu poświęciły większą część swych rozważań wynika nie z tego, że błędnie oceniły treść roszczenia, a z chęci wykazania odmienności w dochodzeniu roszczeń. Według obowiązującego wówczas stanowiska orzecznictwa i doktryny dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji było dla pracowników łatwiejsze i tylko do takiej – łatwiejszej ścieżki dowodzenia - powód się ograniczał podnosząc jednocześnie, iż dochodzi odszkodowania za naruszenie wobec niego zasady równego traktowania. Jak wskazywano wówczas, „dyskryminacją

w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników,

m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Pojęcie nierównego traktowania jest szersze od pojęcia dyskryminacji. A zatem

z dyskryminacją mamy do czynienia w przypadku nierównego traktowania spowodowanego przyczynami dyskryminującymi i wtedy stosuje się art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p. Jeżeli zaś nierówne traktowanie wynika z innych przyczyn (niedyskryminacyjnych), to podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik musi wtedy wykazać wszystkie przesłanki kontraktowej odszkodowawczej odpowiedzialności pracodawcy (za naruszenie obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu) - wyrok SA we Wrocławiu z 10.05.2018 r., sygn. akt III APa 8/18, LEX nr 2940121. Rozbudowana argumentacja sądów wykazywała przede wszystkim, że skoro w sprawie powód nie wykazał (czyli w analizowanym kontekście - nie udowodnił, a to nie jest tożsame

z przywoływanym przez powoda „wskazaniem”, tj. jedynie wymienieniem, opisaniem) okoliczności będących wyrazem nierównego traktowania na tle innych,

nie było powodu do uznania, że pozostałe wysiłki dowodowe w procesie musi podejmować pozwany pracodawca – jak w sprawach o dyskryminację, gdzie ma on wykazać, że jego działania były uzasadnione. W pierwotnym procesie ustalono prawomocnie, że powód był potraktowany według jasnych zasad, które zastosowano wobec wszystkich pracowników, z których większość także spotkała się z odmową zgody na dodatkowe zatrudnienie. Zmiana wyroku odnosiła się jedynie

do (nie analizowanego obecnie) wyrażenia zgody na tymczasowe zatrudnienie na innej uczelni. Kwestia odszkodowania za niezgodną z prawem (w ocenie powoda) decyzję – podnoszona była i wówczas i teraz, co przesądza o tożsamości sprawy w tym zakresie, gdyż to nie rozmiar żądania (obecnie większy) a jego charakter (odszkodowanie za nierówne traktowanie, którego rodzajem jest także dyskryminacja) ma decydujące znaczenie dla oceny czy roszczenie ma ten sam charakter. Wobec tego Sąd Apelacyjny uznał, że w sprawie zachodzi klasyczny przykład powagi rzeczy osądzonej.

Jedynie na marginesie wskazać trzeba, że wbrew stanowisku powoda, niezasadne jest także jego przekonanie, iż w postępowaniu cywilnym sędzia nie może rozpoznawać kolejnej sprawy o podobnym (a jak już wyżej wskazano – wręcz tożsamym) charakterze między tymi samymi stronami. Sam fakt uprzedniego rozstrzygnięcia innej sprawy między tymi samymi stronami nie powoduje powstania relacji uzasadniającej wniosek o zagrożeniu obiektywizmu sędziego. W wyroku z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 231/99 (OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 734. zob. też wyrok SN z dnia 19 lutego 2002 r., II UKN 307/01, OSNP 2003, nr 24, poz. 600), Sąd Najwyższy zważył, iż jest oczywiste, że rozpoznanie

spraw tych samych stron przez takie same składy sądzące pozostaje dopuszczalne. W związku z powyższym udział sędziego w sprawie danego podmiotu, która została wcześniej rozpoznana, nie stanowi przesłanki wyłączenia go w innej jego sprawie, rozpoznawanej później. W powyższym wypadku można kwestionować bezstronność sądu jedynie w oparciu o przepis art. 49 k.p.c. Wcześniejsze rozstrzygnięcie przez sędziego innej sprawy między tymi samymi stronami (czy też opartej na tożsamej argumentacji lub na tym samym stosunku prawnym) nie stanowi podstawy do uznania, że istnieją okoliczności mogące wywoływać uzasadnioną obawę co do jego bezstronności (zob. uzasadnienie postanowienia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 7 stycznia 2013 r., I ACz 13/13; tak: J. Derlatka, Wyłączenie sędziego w postępowaniu cywilnym, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016).

Z kolei odnosząc się do zarzutu pominięcia ustnych motywów wcześniejszego wyroku, należy zaznaczyć, że po odczytaniu sentencji wyroku sąd od chwili jego ogłoszenia jest związany wydanym wyrokiem, a nie poglądem wyrażonym w postaci ustnego podania powodów rozstrzygnięcia. Z tego względu zasięg obowiązywania skuteczności wyroku i jego wykładnia nie są uzależnione od treści ustnie podanych powodów rozstrzygnięcia (K. Piasecki, Wyroki sądów pierwszej instancji, sądów apelacyjnych oraz Sądu Najwyższego w sprawach cywilnych, handlowych i gospodarczych, wyd. Oficyna, Warszawa 2007).

Co jednak istotne, zarówno (prawidłowy w niniejszej sprawie) skład sądu, jak i (niezasadnie) podnoszone przez powoda pominięcie w rozważaniach ustnego uzasadnienia poprzedniego wyroku, nie mają znaczenia dla ustalenia tożsamości spraw rozpoznawanych w przedmiocie dochodzonego przez Z. F. od (...) w S. odszkodowania za nierówne traktowanie przez pracodawcę w związku z niewyrażeniem zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B., z którym niewątpliwie mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu. Koniecznym więc było odrzucenie pozwu w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c., oddalił zażalenie jako bezzasadne.

O kosztach postępowania zażaleniowego orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 i w zw. z § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radcowskie (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Barbara Białecka