

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. P.

przeciwko Instytutowi [...]

o zadośćuczynienie, odszkodowanie i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad
równego traktowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2016 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 3 września 2015 r.,

**uchyla punkt 2 zaskarżonego wyroku i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Powód J. P. domagał się od Instytutu [...]: 1. wypłaty utraconych korzyści w okresie pozostawania przez niego bez pracy w postaci składek na Pracowniczy Fundusz Emerytalny w wysokości 7% wynagrodzenia, co stanowi kwotę 2.469,33 zł; 2. odszkodowania w postaci utraconych korzyści, z uwagi na fakt, że pozwany za 2012 rok wypłacił na jego rzecz dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie proporcjonalnej do ośmiu miesięcy, podczas gdy powód powinien za ten rok

otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne w ilości adekwatnej do dwunastu miesięcy, wobec czego wniósł o zasądzenia na jego rzecz kwoty 1.426,24 zł z odsetkami ustawowymi; 3. utraconych korzyści w kwocie 290 zł przez niewypłacenie powodowi zasiłku pogrzebowego oraz niewydanie paczki świątecznej w 2012 r.; 4. kwoty 1.054 zł w związku z nieprzyznaniem podwyżki należnej mu wobec faktu opublikowania rozprawy habilitacyjnej; 5. kwoty 2.964 zł tytułem odszkodowania w związku z nieprzyznaniem podwyżki; 6. kwoty 7.000 zł tytułem odszkodowania za poniesione krzywdy moralne związane z nieprawdziwym ocenieniem pracy powoda i dyskryminacją przy przeszerogowaniu; 7. kwoty 1.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę moralną poniesioną w związku z utratą ciągłości przynależności związkowej; 8. kwoty 18.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę moralną poniesioną przez powoda w związku z faktem, iż powodem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z powodem była dyskryminacja ze względu na wiek oraz że jest dyskryminowany z tego powodu, że nie należy do uprzywilejowanej grupy i ta grupa nie chce dopuścić go u pozwanego do awansu; 9. kwoty 25.796,43 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika i powierzenie powodowi pracy nie wymagającej wysokich kwalifikacji oraz przez dyskryminację w dostępie do biblioteki technicznej; 10. kwoty 1.450,30 zł z odsetkami z tytułu wypłaty dodatkowej nagrody rocznej za 2013 r.

Na rozprawie powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie roszczeń wynikających z utraty statusu członka związku zawodowego, a także zadośćuczynienia z tym związanego i w zakresie roszczeń o paczkę świąteczną i zasiłek pogrzebowy.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w pkt 1 i 2 umorzył postępowanie w zakresie roszczeń powoda o utracone korzyści z tytułu braku wypłaty zasiłku pogrzebowego oraz kosztów paczki świątecznej oraz w zakresie roszczenia powoda o zadośćuczynienie w związku z utratą przynależności związkowej; oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego od dnia 1 września 1971 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku inżyniera. Od dnia 20 kwietnia 2009 r. powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty [...] w laboratorium [...]. Bezpośrednim przełożonym powoda był J. W. W związku ze zmianą stanowiska pracy powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków. W 2009 r. za zgodą i akceptacją J. W. oraz dyrektora pozwanego Instytutu powód zajmował się pracą badawczą dotyczącą [...]. Wówczas otrzymał ze środków działalności statutowej Instytutu kwotę w wysokości około 200.000 zł. Pod koniec 2009 r. powód napisał sprawozdanie ze swojej pracy. Podobna sytuacja miała miejsce w 2010 roku. Zgoda na prowadzenie ww. prac przez powoda była związana z zobowiązaniem powoda do pozyskania odbiorców jego prac. Powód zwrócił się w tej sprawie do kilku firm, ale odpowiedź była negatywna. Równocześnie powód złożył wniosek do Narodowego Centrum Nauki z prośbą o dofinansowanie jego działalności. Pomimo pewnych zastrzeżeń pozwanego do strony merytorycznej tego wniosku dyrektor pozwanego Instytutu ostatecznie podpisał ten wniosek, natomiast nie uzyskał on finansowania, bowiem uzyskał małą ilość punktów na liście rankingowej. Pomimo tego powód w dalszym ciągu uważał, że będzie kontynuował swoją pracę badawczą i tak egzystował do 2012 r. Ostatecznie w latach 2011 i 2012 powód swój czas pracy w Instytucie poświęcał wyłącznie na pisanie monografii habilitacyjnej. Poza pisaniem monografii habilitacyjnej powód nie wykonywał żadnych innych czynności. W dniu 31 marca 2008 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 2.600 zł do kwoty 2.850 zł, a od dnia 1 kwietnia 2010 r. płaca zasadnicza powoda wynosiła 3.000 zł.

Pozwany pracodawca informował organizację związkową [...] o zasadach przyznawania podwyżek. Spotkanie w tej sprawie odbyło się między innymi w dniu 18 stycznia 2008 r., 24 maja 2010 r. oraz w dniu 4 kwietnia 2012 r. W trakcie tego ostatniego spotkania dotyczącego przeszeregowań z wyrównaniem od miesiąca stycznia 2012 r. pozwany oraz przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych działających u pozwanego dokonali uzgodnień w sprawie warunków przeszeregowań pracowników pozwanego. Uzgodniono, że fundusz przeszeregowań w 2012 r. wyniesie 10% płacy zasadniczej. Wysokość

przeszeregowań pracowników zostanie ustalona przez kierowników ich komórek organizacyjnych, a wysokość przeszeregowań kierowników komórek organizacyjnych oraz osób bezpośrednio podległych dyrektorowi Instytutu ustali dyrektor Instytutu. W czasie tego spotkania ustalono również, że wysokość indywidualnych przeszeregowań mieści się w granicach 0-20%, przy czym przy przeszeregowaniu niższym niż 5% wymagane jest pisemne uzasadnienie.

Powód nie wykazał przydatności do pracy w laboratorium [...] – został dwukrotnie oceniony negatywnie w toku dwóch kolejnych ocen okresowych wyników jego pracy i kompetencji przeprowadzonych za lata 2010 i 2011. W piśmie z dnia 10 kwietnia 2012 r. skierowanym do dyrektora Instytutu przełożony powoda J. W. poinformował pracodawcę, że nie zmienił powodowi wysokości jego dotychczasowego wynagrodzenia z uwagi na ocenę negatywną pracy powoda oraz brak jego przydatności do pracy w laboratorium. Powód jako jedyny nie otrzymał wówczas podwyżki płac.

Średnia procentowa wysokość podwyżek wśród pracowników zatrudnionych u pozwanego na stanowisku specjalisty [...] w ramach przeszeregowania wynosiła 9,52%, natomiast po przeszeregowaniu w 2012 r. płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych u pozwanego na stanowisku specjalisty [...] kształtowała się w przedziale od 2.400 zł do 3.750 zł. Powód na 16 pracowników zatrudnionych na takim stanowisku z wynagrodzeniem 3000 zł był czwarty pod względem wysokości wynagrodzenia. Zgodnie z pkt III ust. 7 regulaminu pracy pozwanego wynagrodzenie pracownika powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom pracownika.

Oświadczeniem woli z dnia 25 maja 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena pracy powoda wynikająca z kolejnych okresowych ocen wyników pracy i kompetencji za lata 2010 i 2011, których konkluzją jest brak przydatności do pracy w laboratorium [...]. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia. Wyrokiem Sądu Rejonowego w G. z dnia 8 października 2012 r., powód został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Po przywróceniu do pracy pozwany zatrudnił powoda na dotychczasowym stanowisku pracy tj. specjalisty [...]. W dniu 19 czerwca 2013 r.

powód podpisał kartę stanowiska pracy na tym stanowisku; obowiązki powoda związane z zajmowanym stanowiskiem polegały na wykonywaniu prac [...]. W punkcie 8 karty stanowiska pracy powoda wskazano, że powód jako pracownik ma wykonywać wszelkie - zgodne z możliwościami pracownika - polecenia przełożonego związane z potrzebami zakładu. Dla powoda obowiązki wskazane w karcie stanowiska pracy były obowiązkami nowymi. Powód musiał zapoznać się z podstawowymi rzeczami, normami czy instrukcjami. Po powrocie do pracy po wyroku Sądu powodowi zostało zmienione również miejsce pracy. Zakład prowadzony przez J. W. skupia w sobie podstawową aparaturę badawczą Instytutu i obejmuje takie obszary jak badanie [...]. W związku z tym każdy pracownik Instytutu, który wykonuje prace badawcze z tego zakresu przynajmniej trzykrotnie musi podejść do obszaru, w którym są wykonywane badania. [...]. Zgodnie z § 16 pkt 4.1.a regulaminu organizacyjnego pozwanego na stanowisku specjalisty [...] wymagane jest ukończenie wyższych studiów o kierunku technicznym. Powód ukończył Politechnikę [...] i w dniu 31 marca 1971 r. uzyskał tytuł magistra [...]. W dniu 4 maja 1978 r. Rada Naukowa pozwanego Instytutu podjęła uchwałę i nadała powodowi stopień naukowy doktora nauk technicznych. Poza powodem na stanowisku specjalisty [...] w różnych zakładach pozwanego Instytutu zatrudnione są jeszcze inne osoby posiadające wykształcenie wyższe, a także stopień naukowy doktora. Zakres obowiązków tych osób wynikający z ich karty stanowiska pracy jest w zasadzie zbieżny z zakresem obowiązków powoda, a pewne różnice mogą wynikać ze specyfiki pracy danego zakładu, w którym osoby te są zatrudnione. Wynika to z faktu, iż w regulaminie organizacyjnym pozwanego Instytutu zostało zapisane, że do obowiązków pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty [...] w Instytucie należy wykonywanie prac technicznych, pomiarów i prób przewidzianych w zakresie projektów i prac prowadzonych w zakładach badawczych. Zatrudnienie na tym stanowisku nie wyklucza wykonywania prac badawczych, jednakże każdorazowo musi się to odbywać na wyraźne polecenie przełożonego. Prowadzenie takich prac nie jest natomiast obowiązkiem pracowników zatrudnionych na tym stanowisku.

Powód został przywrócony do pracy z dotychczasowym wynagrodzeniem, jakie otrzymywał przed złożeniem mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku

pracy za wypowiedzeniem. W związku z przywróceniem powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy pozwany wypłacił powodowi dobrowolnie wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości 4.019,83 zł, co nie było objęte wyrokiem w sprawie VI P .../12. Następnie z datą wsteczną począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r., powód otrzymał podwyżkę płacy zasadniczej z kwoty 3.000 zł do 3.100 zł. Powód po powrocie do pracy, poza należnościami wynikającymi z art. 47 k.p. otrzymał od pozwanego kwotę 1.569 zł, na którą składały się zgodnie z zaszeregowaniem wyrównania za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. oraz za okres od 19 czerwca 2013 r. płacy zasadniczej, wyrównanie wysługi lat, wyrównanie tytułem jednego miesiąca pozostawania bez pracy, wyrównanie z tytułu nagrody rocznej za 2012 rok oraz wyrównanie odprawy emerytalnej. Dodatkowo ze składników wynagrodzenia odprowadzono składkę na pracowniczy fundusz emerytalny. W dniu 30 maja 2014 r. pozwany wypłacił powodowi nagrodę roczną za 2013 rok w wysokości 1.682 zł proporcjonalnie do okresu zatrudnienia powoda w 2013 r. Zgodnie z art. 13 ust. 3 zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego dotyczącym nagrody rocznej „w przypadku przepracowania w Instytucie niepełnego roku kalendarzowego, stanowiącego rok obrotowy, za który wypłacana jest nagroda, pracownikowi przysługuje nagroda z zysku w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w danym roku”. Nakładem wydawnictwa naukowego Politechniki [...] ukazała się w 2012 r. praca monograficzna powoda pod tytułem „[...]”. Powód wydał ją na własny rachunek. Uiszczył z tytułu jej wydania kwotę 10.542 zł. W związku z ukazaniem się tej pracy powód nie otrzymał od pozwanego żadnej podwyżki. Przepis art. 5 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego stanowi, że pozwany jako pracodawca może dokonać zmiany wynagrodzenia zasadniczego pracownika: po okresie próbnym, przy zawieraniu nowej umowy o pracę, po ukończeniu okresu zatrudnienia pracownika na czas określony, w przypadku podwyższenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, w przypadku zmiany stanowiska, w przypadku zmiany zakresu obowiązków lub zakresu odpowiedzialności pracownika, w ramach grupowego przeszerogowania załogi Instytutu. W dniu 24 lipca 2013 r. dyrektor pozwanego Instytutu wydał zarządzenie w sprawie wprowadzenia zasad korzystania przez pracowników Instytutu ze

zbiorów danych literaturowych celem uporządkowania zasad korzystania przez pracowników Instytutu ze zbiorów danych literaturowych oraz obsługi informacyjnej dla potrzeb wykonywanych przez nich prac. Wprowadzenie zarządzenia było podyktowane faktem, że zmniejszył się personel obsługujący bibliotekę, a ponadto poprzez system elektroniczny umożliwiono pracownikom dostęp do czasopism. Po wejściu w życie ww. zarządzenia żaden z pracowników, którymi kieruje J. W. nie zwrócił się do niego z informacją, że ma problem z dostępem do biblioteki. Powód począwszy od czerwca 2013 r. nie korzystał z biblioteki. Wprawdzie, żeby opanować nowe obowiązki musiałby korzystać z biblioteki 5 lub 6 godzin w tygodniu, to jednak z niej nie korzystał, ponieważ kierownik przynosił powodowi potrzebne mu sprawozdania z prac Instytutu. W dniu 6 września 2013 r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego Instytutu z zapytaniem, czy w związku z wejściem w życie zarządzenia powód doznaje ograniczeń w korzystaniu z biblioteki. W odpowiedzi na to pismo pracodawca pismem z dnia 13 września 2013 r. poinformował powoda, że za wyjątkiem zarządzenia nie obowiązują żadne inne wewnętrzne regulacje prawne dotyczące korzystania z biblioteki instytutu. Wskazał także powodowi, że lista osób uprawnionych do korzystania ze zbioru sprawozdań z prac badawczych Instytutu została sporządzona przez J. W. Wskazał również, że generalnie biblioteka techniczna Instytutu wraz ze swoimi zbiorami ma służyć pracownikom naukowo - badawczym Instytutu do właściwego wykonywania prowadzonych przez nich prac. Inni pracownicy mogą jednak korzystać ze zbiorów biblioteki w szczególności, jeżeli kierownik zakładu badawczego uzna, że któryś z podległych mu pracowników powinien korzystać ze zbiorów biblioteki by lepiej wykonywać obowiązki służbowe. W swoim piśmie pracodawca poinformował również powoda, że nie wyklucza również tego, by korzystanie ze zbiorów bibliotecznych Instytutu w ww. celu odbywało się z własnej inicjatywy pracownika, ale gdyby miało się to odbywać w godzinach pracy, to powinno być uzgodnione z przełożonym takiego pracownika. W obecności powoda nikt w Instytucie nie skarżył się na brak dostępu do biblioteki. Powód nigdy nie występował do swojego bezpośredniego przełożonego o zgodę na korzystanie z biblioteki oraz z zapytaniem, czy jest na liście osób uprawnionych do korzystania z zasobów biblioteki.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda w nieumorzonych części zgodnie z wnioskiem powoda nie zasługują na uwzględnienie. Uprawnienia pracownika w zakresie płacy, przywróconego do pracy na podstawie wyroku sądu zostały ściśle określone przez ustawodawcę w art. 47 i art. 51 § 1 k.p. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest świadczeniem pieniężnym, które spełnia przede wszystkim funkcję kompensacyjną, podobnie jak odszkodowanie w prawie cywilnym. Wynagrodzenie to stanowi wyłączną formę wyrównania uszczerbku poniesionego przez pracownika wskutek pozostawania bez pracy. Pracownik nie może dochodzić „na zasadach ogólnych” (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.) odszkodowania przewyższającego wysokość wynagrodzenia określonego w kodeksie pracy. Należne pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie jest identyczne z odszkodowaniem w ścisłym tego słowa znaczeniu. Stanowi ono z mocy ustawy szczególną odmianę wynagrodzenia za pracę, do którego pracownik ma prawo, ponieważ nie wykonał jej z winy pracodawcy. Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, co zostało ustalone w postępowaniu prowadzonym przed Sądem Rejonowym w G. w sprawie VI P .../12 pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia określone w kodeksie pracy, których można dochodzić jedynie w granicach wskazanych w przepisach prawa pracy. Wobec wyczerpujących i zupełnych regulacji prawa pracy nie ma ani podstaw ani uzasadnienia do sięgania do przepisów kodeksu cywilnego przez art. 300 k.p. przy badaniu dalszych lub innych roszczeń odszkodowawczych wywodzonych w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jedynie w razie stwierdzenia oczywistej luki w przepisach prawa pracy Sąd uprawniony jest do sięgania po unormowań zawartych w kodeksie cywilnym. Roszczenia przysługujące w takich okolicznościach

pracownikowi zostały w sposób wyczerpujący uregulowane, stąd też brak jest podstaw do sięgania przez art. 300 k.p. do art. 471 k.c.

Według Sądu pierwszej instancji nie zasługują na uwzględnienie roszczenia powoda dotyczące żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania pieniężnego za utracone korzyści z powodu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem prawa tj. składek na pracowniczy fundusz emerytalny w wysokości 7% wynagrodzenia (2.469,33 zł) oraz odszkodowania w postaci utraconych korzyści, z uwagi na fakt, iż pracodawca w za lata 2012 i 2013 wypłacił powodowi dodatkowe wynagrodzenie roczne jedynie w kwocie proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego. Sąd pierwszej instancji powołał się w tym zakresie na stanowisko Sądu Najwyższego wskazując między innymi, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oznacza odszkodowanie za utratę zarobków spowodowaną wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Szkoda (utrata zarobków w okresie pozostawania bez pracy) - zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego - podlega rekompensacie tylko jeden raz i to obojętnie, na jakiej podstawie prawnej (*compensatio lucri cum damno*). Innymi słowy, za jedną szkodę pracownikowi należy się tylko jedno odszkodowanie). Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie powództwa dotyczące odszkodowania za nieprzyznanie podwyżki płacy zasadniczej w związku z opublikowaniem przez powoda pracy habilitacyjnej w kwocie 1.054 zł na podstawie art. 5 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego. Z powołanego przepisu wynika jednoznacznie, że pracodawca w przypadku spełnienia przesłanek określonych w tym przepisie jedynie może, a nie musi dokonać zmiany pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego, a zatem w tym zakresie decyduje wyłącznie uznanie pracodawcy – taki zapis nie rodzi po stronie pracownika roszczenia o przyznanie podwyżki.

Na uwzględnienie nie zasługują także – w ocenie Sądu pierwszej instancji – pozostałe roszczenia powoda: dotyczące kwoty 2.964 zł tytułem odszkodowania w związku z nieprzyznaniem podwyżki, kwoty 7.000 zł tytułem odszkodowania za poniesione krzywdy moralne związane z nieprawdziwym ocenieniem pracy powoda i dyskryminacją przy przeszeregowaniu, kwoty 18.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę moralną poniesioną przez powoda w związku z faktem, że powodem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z powodem była dyskryminacja ze względu na wiek, kwoty 25.796,43 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika i powierzenie powodowi pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji oraz przez dyskryminację w dostępie do biblioteki technicznej, jak również dyskryminację z tego powodu, że powód nie należał do uprzywilejowanej grupy i ta grupa nie chciała dopuścić go u pozwanego do awansu.

Według Sądu pierwszej instancji przepisy dotyczące dyskryminowania pracowników oraz równego traktowania w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia powinny być interpretowane z uwzględnieniem przepisu art. 78 § 1 k.p. Wynagrodzenie za pracę jest nie tylko świadczeniem odwzajemniającym pracę, ale także ekwiwalentnym względem pracy, będącym jej równowartością wyrażoną w pieniądzu. Powszechne i podstawowe kryteria jego ustalania stanowią rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu oraz ilość i jakość świadczonej pracy. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą istotną cechę, tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być zróżnicowana. Równe traktowanie nie oznacza prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach, lecz jego zróżnicowanie oparte na kryteriach wymienionych w art. 18^(3c) k.p. oraz innych przepisach k.p. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Użyty w powołanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje, że mogą być jeszcze inne kryteria oceny wartości pracy, np. stopień jej

trudności. Potwierdza to art. 18^(3b) § 2 pkt 4 k.p., który przewiduje, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań polegających na ustalaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków wynagradzania, z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Według Sądu pierwszej instancji konieczne jest rozróżnienie pomiędzy zachowaniami dyskryminującymi pracownika ze strony pracodawcy a tymi, które prowadzą do niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę. Sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza jeszcze o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest bowiem to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wskazanych przez ustawodawcę jako przyczyny dyskryminujące.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie był dyskryminowany z uwagi na kryteria wieku, wykształcenia i kwalifikacji. Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego wynagrodzenie pracownika powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy. Do obowiązków pracownika należy, między innymi, przestrzeganie ustalonego czasu pracy i wykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonego, uzyskiwanie w pracy jak najlepszych wyników. Regulamin organizacyjny obowiązujący u pozwanego stanowi natomiast, że obowiązkiem pracowników inżynieryjno-technicznych jest wykonywanie prac technicznych, pomiarów i prób przewidzianych w zakresie projektów i prac prowadzonych w zakładach badawczych. Wymogiem przewidzianym dla pracownika świadczącego pracę na tym stanowisku jest wyższe wykształcenie o kierunku technicznym.

Według Sądu Rejonowego zróżnicowanie pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie stanowi dyskryminacji. Zgodnie z art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618 ze zm.) instytut zatrudnia pracowników: naukowych; badawczo-technicznych; inżynieryjno-technicznych; administracyjno-ekonomicznych; bibliotecznych i pracowników dokumentacji naukowej; na stanowiskach robotniczych; obsługi i innych. Zatrudnienie powoda na stanowisku specjalisty [...] nie stanowi

dyskryminacji z uwagi na wykształcenie, ponieważ dla zajmowania takiego stanowiska jest wymagane u pozwanego wyższe wykształcenie. Stąd też powierzenie powodowi pracy na tym stanowisku, na które powód wyraził zgodę nie stanowiło szkody ze strony pracodawcy. Na stanowiskach specjalistów [...] pozwany zatrudnia wyłącznie osoby legitymujące się wyższym wykształceniem, a ponadto powód nie był jedyną osobą zatrudnioną na takim stanowisku z tytułem doktora. Wynagrodzenie powoda nie odbiegało od wynagrodzeń przewidzianych dla pracowników zatrudnionych na tym stanowisku. W tej grupie pracowników płaca zasadnicza jedynie 4 spośród nich, w tym płaca powoda, przekraczała kwotę 3.000 zł, co tym bardziej przemawia przeciwko uznaniu, iż powód był dyskryminowany ze względu na wykształcenie i kwalifikacje. Powód nie doświadczał ze strony pracodawcy dyskryminacji będąc zatrudnionym na stanowisku odpowiadającym jego wykształceniu, umiejętnościom, otrzymując adekwatne do tego wynagrodzenie. W pozwanym Instytucie są zatrudnione osoby starsze wiekiem niż powód, między innymi J. W., który podkreślił zeznając przez Sądem, że pracodawca nie daje mu odczuć kwestii wieku oraz tego, że powinien on już odejść na emeryturę, bowiem nabył już prawa emerytalne. Okoliczność, że pozwany wypowiedział powodowi w 2012 r. stosunek pracy, a wypowiedzenie to w toku postępowania przed Sądem w sprawie VI P .../12 okazało się nieuzasadnione, nie przesądza o zasadności roszczeń powoda z tytułu dyskryminacji.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był również dyskryminowany ze względu na ograniczony, zdaniem powoda, dostęp do biblioteki. Zarządzenie dyrektora pozwanego Instytutu nie miało na celu dyskryminowanie powoda. Powód będąc zatrudnionym na stanowisku specjalisty [...] miał w szczególności za zadanie, zgodnie z kartą stanowiska pracy rejestrację próbek, przygotowanie prób, wykonywanie prób. Z uwagi na fakt, że dla powoda po powrocie do pracy po prawomocnym wyroku Sądu były to obowiązki nowe, powód musiał korzystać z zasobów biblioteki, co też czynił. Wprawdzie powód nie chodził osobiście do biblioteki, to jednak kierownik „nieformalny” przynosił mu sprawozdania z prac Instytutu potrzebne powodowi. Z drugiej strony pozwany wykazał cel wydania zarządzenie, a to chociażby ograniczoną ilość personelu biblioteki, czy też możliwość dostępu do czasopism w systemie elektronicznym. Według Sądu

Rejonowego – w sytuacji, gdy: powód nie korzystał osobiście z biblioteki tylko ze sprawozdań z prac przekazywanych mu przez nieformalnego kierownika; na stanowisku pracy specjalisty [...] po otrzymaniu karty stanowiska pracy powód nie miał w zakresie obowiązków prowadzenia prac naukowo-badawczych, chyba, że na polecenie przełożonego; pracodawca wykazał zasadność wprowadzenia zarządzenia – należy uznać, że powód nie był dyskryminowany w dostępie do biblioteki.

Co do twierdzeń powoda, że był on dyskryminowany z uwagi na brak dostępu do grupy uprzywilejowanej, a grupa ta uniemożliwiała mu awans Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód w tym zakresie nie wskazał żadnych okoliczności dyskryminujących.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany w toku procesu wykazał w sposób należyty, że powód nie był dyskryminowany z przyczyn wskazanych w pozwie i dalej w toku procesu. Sytuacja powoda w zakresie warunków pracy i płacy po przywróceniu do pracy wyrokiem Sądu była adekwatna do jego wieku, wykształcenia i umiejętności. Wynagrodzenie powoda na stanowisku specjalisty również było adekwatne do wykonywanej pracy, a co więcej wynagrodzenie powoda wśród grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty [...] było jednym z wyższych.

Wyrokiem z dnia 3 września 2015 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. – po rozpoznaniu apelacji J. P. – oddalił apelację w części dotyczącej odszkodowania za utracone korzyści i odszkodowania za nieprzyznane podwyżki w związku z opublikowaniem pracy habilitacyjnej (pkt. 1); uchylił w pozostałej części punkt 3 i w całości punkt 4 zaskarżonego wyroku i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach za I i II instancję (pkt 2.).

Według Sądu drugiej instancji bezpodstawne są zarzuty apelacji dotyczące wypłaty utraconych korzyści w okresie pozostawania przez powoda bez pracy w postaci składek na Pracowniczy Fundusz Emerytalny w wysokości 7% wynagrodzenia (2.469,33 zł), odszkodowania w postaci utraconych korzyści, z uwagi na fakt, że pozwany w za 2012 rok wypłacił na jego rzecz dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie proporcjonalnej do ośmiu miesięcy, podczas gdy

powód powinien za ten rok otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne w ilości adekwatnej do dwunastu miesięcy tj. 1.426,24 zł z odsetkami ustawowymi oraz zasądzenia kwoty 1.054 zł w związku z nieprzyznaniem podwyżki należnej powodowi wobec faktu opublikowania rozprawy habilitacyjnej. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy w tym zakresie dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz właściwej oceny prawnej.

Sąd drugiej instancji uznał, że w pozostałym zakresie zarzuty apelacji są uzasadnione, gdyż żądania pozwu podlegały ocenie przez Sąd Pracy z punktu widzenia roszczeń przysługujących powodowi w obowiązujących przepisach prawa. Zakres żądania powoda, poddanego rozpoznaniu w danej sprawie wynika bowiem nie tylko z określenia bezpośrednio dotyczącego dochodzonego roszczenia, ale także ze wskazanej podstawy tego roszczenia. Zgodnie zaś z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sąd pracy może - a nawet powinien - przyznać pracownikowi należne mu od pracodawcy świadczenia wynikające ze wskazanej przez pracownika (choćby nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeżeli odpowiada to ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany woli pracownika. Zwiążanie granicami żądania nie oznacza więc, że sąd związany jest w sposób bezwzględny samym sformułowaniem zgłoszonego żądania. Zwłaszcza w świetle zasady wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika, sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i rzeczywistego pojmowania tego żądania przez pracownika, jeżeli żądanie swoje sformułował on niepoprawnie albo, jeżeli jest widoczne, czego właściwie żąda, chociażby literalne brzmienie żądania mogło być inaczej tłumaczone.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy powinien każde z roszczeń rozpatrzyć osobno zwłaszcza, że część dotyczy odszkodowania ze względu na dyskryminację z podaniem różnych kryteriów dyskryminacyjnych, a ponadto znajdują się tam roszczenia ewidentnie związane z ochroną dóbr osobistych, jakim jest roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika i powierzenie powodowi pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji. Wyrok Sądu pierwszej instancji odnośnie tych roszczeń jest nieprawidłowy. Sąd Rejonowy nie wskazał podstawy prawnej każdego z poszczególnych roszczeń,

przedstawiając jedynie ogólny wywód prawny dotyczący przepisów odnośnie dyskryminacji, co już z tej przyczyny utrudnia dokonanie kontroli instancyjnej prawidłowości wyroku.

Sąd pierwszej instancji całościowo orzekł o roszczeniach powoda stwierdzając, iż nie zostały spełnione przesłanki dyskryminacyjne, nie wskazując, jakie dowody uznał za prawdziwe, którym nie dał wiary, nie wskazał, z jakich względów nie dopuścił wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda, gdyż z uzasadnienia tego nie sposób odczytać. Ponadto uzasadnienie wyroku Sądu pierwszej instancji nie spełnia wymogu wyjaśnienia podstawy prawnej każdego z poszczególnych roszczeń powoda, co w konsekwencji prowadzi do jednoznacznego wniosku, że Sąd pierwszej instancji w zakresie prawa powoda co do poszczególnych dochodzonych przez niego roszczeń nie rozpoznał istoty sporu, co powoduje konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd pierwszej instancji – przy ponownym rozpoznaniu sprawy – powinien określić, czy w każdym z poszczególnych dochodzonych roszczeń powód należycie wskazał spełnienie przesłanek do przyznania mu świadczenia, określić co jest właściwą podstawą prawną poszczególnego roszczenia, a pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Należy uwzględnić także to, że art. 18^{3c} k.p. mówi o równouprawnieniu w zakresie wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą. § 3 powołanego artykułu definiuje pojęcie pracy o jednakowej wartości, jakimi są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Jakkolwiek nie zdefiniowane jest pojęcie pracy jednakowej zgodnie z komentarzem do tego artykułu należy ją rozumieć dosłownie jako pracę identyczną, taką samą. Zasada równego wynagradzania ma na celu zapewnienie równych dla wszystkich pracowników standardów szeroko rozumianych przychodów z pracy.

Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały znaczenie przy wykonywaniu pracy. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w myśl art. 18^{3a} § 2 k.p., równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, a więc z przyczyn wymienionych przykładowo - w szczególności (por. art. 11² i art. 11³ k.p.). Oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w art. 11², art. 11³ i 18^{3a} § 1 k.p. Rozpoznając roszczenie powoda o naruszenie dóbr osobistych Sąd pierwszej instancji powinien wziąć pod uwagę treść art. 11¹ k.p. Pracownik, który udowodni, że pracodawca w sposób bezprawny i zawiniony naruszył jego dobra osobiste, może żądać, aby dopełnił on czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia, w szczególności aby złożył oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 k.c.). Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji powinien zbadać, czy zachodzą łącznie wszystkie przesłanki powstania roszczenia powoda o ochronę dóbr osobistych z art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Dla powstania roszczeń określonych w art. 24 § 1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c., jego naruszenia i bezprawność działania sprawcy. Obowiązujące prawo nie chroni bowiem przed każdym, jakimkolwiek naruszeniem dóbr osobistych. Z tego powodu każdą wypowiedź, co do której podnoszony jest zarzut naruszenia dóbr osobistych należy badać w kontekście sytuacyjnym. Zasadnicze przesłanki rozstrzygnięcia o roszczeniu opartym na art. 448 k.c. to rodzaj naruszonego dobra, intensywność naruszenia oraz jego skutków dla poszkodowanego, a także zachowanie się naruszydciela.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w zakresie jego pkt 2. strona pozwana zaskarżyła na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. zażaleniem do Sądu Najwyższego. Zarzucono w nim naruszenie:

1) art. 386 § 4 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie przez uchylene w oparciu o ten przepis wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie temu sądowi sprawy do ponownego rozpoznania pomimo, że nie miała miejsca sytuacja

nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, a wszystkie dowody, które mogły mieć dla sprawy jakiegokolwiek znaczenie, zostały przeprowadzone;

2) art. 321 § 1 k.p.c. przez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu;

3) art. 328 § 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia, które nie wyjaśnia podstawy prawnej wyroku, a jednocześnie zarzuca Sądowi pierwszej instancji, że ten wskazany przepis naruszył i uchylenie na tej podstawie wyroku Sądu pierwszej instancji, podczas, gdy nie ma ku temu podstawy nie tylko faktycznej, ale i prawnej.

Żalący się wskazał dodatkowo, że gdyby zaskarżone rozstrzygnięcie uprawomocniło się, doszłoby do tego, że przed Sądem Rejonowym, wbrew zakazowi *ne bis in idem*, toczyłyby się dwa postępowania o to samo roszczenie, co oznaczałoby, że jedno z nich dotknięte byłoby nieważnością postępowania (art. 379 pkt 3 k.p.c.), przy czym nie jest jasne, które z postępowań byłoby dotknięte nieważnością.

Żalący się wniósł o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w szczególności opłaty od zażalenia oraz kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W związku z tym, że zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. jest skierowane przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, ocenie w postępowaniu zażaleniowym może być poddana jedynie prawidłowość zakwalifikowania przez sąd odwoławczy określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej przez ten sąd podstawie orzeczenia kasatoryjnego. Oznacza to, że Sąd Najwyższy sprawdza jedynie, czy rzeczywiście doszło do nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, albo czy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.); ewentualnie, czy doszło do nieważności postępowania w myśl

art. 386 § 2 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 29 października 2015 r. w sprawie I CZ 92/15, LEX nr 1827122) oraz z dnia 22 lipca 2015 r. w sprawie I UZ 6/15, LEX nr 1767098).

Jeżeli przyczyną uchylenia wyroku było nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, to kontrola Sądu Najwyższego ogranicza się do oceny prawidłowości zastosowania art. 386 § 4 k.p.c., a więc trafności zakwalifikowania przez sąd drugiej instancji stanu sprawy jako występowania w niej tej podstawy. Wszelkie nieprawidłowości dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego, poza wskazanymi w art. 386 § 2 k.p.c. i w art. 386 § 4 *in fine* k.p.c., powinny być, w systemie apelacji pełnej, załatwione bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym. Do nierozpoznania istoty sprawy, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dochodzi wtedy, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd ten zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Zakwestionowanie przez sąd odwoławczy poglądu prawnego sądu pierwszej instancji co do podstawy prawnej rozpoznawanego roszczenia nie oznacza, że sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2015 r., I CZ 44/15, LEX nr 1747843).

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, zaaprobował te konstatacje i uznał, że zakwestionowanie przez sąd odwoławczy poglądu prawnego sądu pierwszej instancji, co do podstawy prawnej rozpoznawanego roszczenia nie oznacza, że sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy. Określone w art. 187 § 1 k.p.c. wymagania formalne pozwu nie przewidują powinności podania przez powoda podstawy prawnej dochodzonego roszczenia. Wynika to z ogólnej zasady, że jego kwalifikacja prawna jest obowiązkiem sądu. Nawet wskazanie jej przez powoda, nie jest wiążące dla sądu, który w ramach dokonywanej subsumcji jest zobowiązany do oceny roszczenia w aspekcie wszystkich przepisów prawnych, które powinny być zastosowane, jeżeli mają oparcie w ustalonych faktach. Ukierunkowanie postępowania wskazaniem przez powoda podstawy prawnej żądania nie prowadzi do formalnego związania sądu podaną podstawą zwłaszcza, gdy okoliczności faktyczne mogą stanowić oparcie dla innej, adekwatnej podstawy prawnej (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I CKN 252/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 152).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2014 r. IV CZ 82/14 (LEX nr 1598711) podkreśla linię orzecniczą, iż sąd odwoławczy, kontynuując postępowanie przed sądem pierwszej instancji, rozpoznaje sprawę na nowo w sposób w zasadzie nieograniczony. Zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie jest środkiem prawnym służącym kontroli materialnoprawnej podstawy orzeczenia; która może być przeprowadzona wyłącznie w postępowaniu kasacyjnym.

Aprobuując ten pogląd, należy stwierdzić, że niedopuszczalna jest rozszerzająca wykładnia przesłanki „nierozpoznania istoty sprawy”. Powyższy wniosek wynika również z właściwości postępowania apelacyjnego, które obejmuje merytoryczne rozpoznanie sprawy. Zgadzając się z tym, że sąd odwoławczy, kontynuując postępowanie przed sądem pierwszej instancji, rozpoznaje sprawę na nowo w sposób w zasadzie nieograniczony wskazać należy, że równolegle dokonuje on kontroli prawidłowości zaskarżonego orzeczenia i że jest ona możliwa jedynie wówczas, gdy możliwe jest odtworzenie toku rozumowania Sądu w oparciu o przedstawioną przez niego podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Z art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że uzasadnienie powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Na wskazanie podstawy faktycznej składa się ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Znaczenie uzasadnienia orzeczenia sądu wyraża się jednak w nie tylko w wyjaśnieniu stronom przyczyn podjęcia przyjętego stanowiska, uznania twierdzeń i zarzutów za trafne lub bezzasadne, przekonaniu ich, co do trafności wykładni i subsumcji w zakresie zgodności orzeczenia z prawem, ale również umożliwieniu przeprowadzenia kontroli apelacyjnej albo kasacyjnej. Porządkująca jego rola wymaga doprowadzenia do spójności i logicznej całości podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia wydawanego na danym etapie postępowania.

Nie ma podstaw do uznania, że w rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał jej istoty, a tym samym zaistnienia przesłanki do

zastosowania art. 386 § 4 k.p.c. Sąd ten dokonał obszernych ustaleń faktycznych, przytoczonych wyżej oraz ich oceny prawnej. Na ich podstawie poddał ocenie merytorycznej wszystkie roszczenia powoda. Uzasadnienie wyroku Sądu pierwszej instancji jest transparentne i logiczne. Powód występujący, w sposób nietypowy, aż z dziesięcioma roszczeniami, opartymi na różnorodnej podstawie faktycznej i prawnej, musi się liczyć z trudnościami w udowodnieniu wszystkich niezbędnych faktów, wymagającymi koncentracji i precyzji. Nie jest rzeczą sądu pisanie bardzo obszernych uzasadnień wyroków; przeciwnie - sąd powinien dążyć do tego, aby uzasadnienia wyroków były maksymalnie zwarte, esencjonalne i umożliwiające kontrolę rozumowania sądu. Jednie sprawy precedensowe oraz wywołujące rozbieżności w doktrynie lub judykaturze wymagają szerszej argumentacji prawnej.

Jeśli Sąd drugiej instancji w niniejszej sprawie dostrzegł potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego, nie było przeszkód, aby uczynił to na rozprawie apelacyjnej, z uwzględnieniem charakterystycznego dla dyskryminacji rozkładu ciężaru dowodu. Możliwa też była ocena w toku postępowania apelacyjnego roszczeń powoda w aspekcie ochrony dóbr osobistych, jednak należało wziąć pod uwagę zakaz wykraczania ponad żądania pozwu (art. 321 § 1 k.p.c.) oraz rozważyć, czy nie doszłoby w takiej sytuacji, do sugerowanej zażaleniu, nieważności postępowania z uwagi na prowadzenie przez powoda równoległe innej sprawy o ochronę dóbr osobistych przeciwko pozwanemu.

Kontrowersyjna jest sugestia zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż „zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sąd pracy może - a nawet powinien - przyznać pracownikowi należne mu od pracodawcy świadczenia wynikające ze wskazanej przez pracownika (choćby nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeżeli odpowiada to ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany woli pracownika”. W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym stanie prawnym jedynie udowodnione i mające podstawę prawną roszczenia mogą być w wyroku uwzględnione.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

kc

