

## UZASADNIENIE

W pozwie z 17 września 2018 r. M. S. domagał się zasądzenia na jego rzecz od Politechniki (...) w C. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r. (data prawomocnego wyroku wydanego w sprawie sygn. akt III APa 17/10) do 2 marca 2017 r., tj. do dnia uchylecia molestującej go uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r., wraz z odsetkami od 30 czerwca 2010 r.; zobowiązania strony pozwanej do opublikowania w terminie miesiąca od rozstrzygnięcia sporu pogrubioną czcionką (typu bold), powiększoną do wielkości 16, na jej koszt w czasopiśmie Politechnika (...) (lub uzgodnionym innym), na dole pierwszej strony, oświadczenia o następującej treści: „Rektor Politechniki (...) przeprasza Profesora M. S. za naruszenie w jego sprawie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, tj. naruszenie art. 18<sup>(3a)</sup> § 5 pkt 2 Kodeksu pracy oraz wyraża ubolewanie z tego powodu”, a także zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podniósł, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu względem niego pozwana naruszyła po raz pierwszy 12 czerwca 2008 r., przyjmując uchwałę nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...), którą uchylono dopiero w 2017 r., tj. po 9 latach. Stwierdził, że niniejszy pozew związany jest

z rozpowszechnieniem pisma Prodziekana Wydziału (...) Politechniki (...) dr hab. inż. L. B. prof. Politechniki (...) z 30 czerwca 2008 r. w gronie około 50 osób, tj. członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...), w tym studentów oraz pracowników administracyjnych. Zdaniem powoda treść tego pisma wzbudziła w 2008 r. sensację wśród ogółu pracowników

o studentów i zapewne w tej określonej atmosferze spotykał się z okrzykami „(...)”. Treść pisma była i jest przechowywana u około 50 adresatów, a podejmowane przez niego w latach 2010-2015 w Sądzie Okręgowym w Częstochowie i Sądzie Apelacyjnym w Katowicach starania o wycofanie tego pisma, były bezskuteczne. Treść pisma z 30 czerwca 2008 r. stała się nieaktualna dopiero 2 marca 2017 r., tj. z chwilą przyjęcia uchwały nr (...) w sprawie uchylecia uchwały nr(...), co potwierdza, że był on molestowany także w okresie od wyroku wydanego w sprawie III APa 17/10, tj. od

30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r. Przez okres 9 lat naruszane były jego dobra pracownicze i osobiste, a zgłoszone w niniejszej sprawie żądanie zadośćuczynienia wynika z faktu upowszechnienia wiedzy o jego rzekomo niegodnych działaniach.

Na rozprawie w dniu 17 lutego 2020 r. powód potwierdził, że roszczenie zgłoszone w niniejszej sprawie opiera wyłącznie na dyskryminacji polegającej na rozpowszechnieniu przez Prodziekana Wydziału (...) Politechniki (...) dr hab. inż. L. B. prof. Politechniki (...) pisma z 30 czerwca 2008 r. oraz że jego roszczenie dotyczy okresu od 20 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r. Dodatkowo wyjaśnił, że w ramach niniejszego postępowania życzyłby sobie, aby Politechnika (...) w jakikolwiek sposób unieważniła, uchyliła, oceniła negatywnie lub w ogóle odniosła się do tego pisma.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego odrzucenie ze względu na zachodzącą powagę rzeczy osądzonej, względnie o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o odrzucenie powództwa strona pozwana podniosła, że roszczenia dochodzone przez M. S. w niniejszej sprawie zostały już prawomocnie osądzone wyrokami Sądu Okręgowego w Częstochowie z 16 grudnia 2009 r., IV.1.P 2/09 oraz z 5 lipca 2013 r., IV.1.P 33/11, wobec czego niezrozumiałe dla niej jest wytaczanie przez powoda kolejnego pozwu o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, pomimo że zasądzone już zostały na jego rzecz z tego tytułu dwa odszkodowania. Dodała,

że roszczenia zgłoszone przez powoda w sprawie niniejszej są tożsame z zarzutami wskazanymi w sprawie IV P 19/20 Sądu Okręgowego w Częstochowie, w której powód również wnosi o zasądzenia na jego rzecz kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 12 czerwca 2008 r.

Ponadto strona pozwana stwierdziła, że powód nie wskazuje żadnych faktów, które uprawdopodobniały istnienie dyskryminacji, a wręcz przeciwnie, po raz kolejny wskazuje na fakt podjęcia uchwały nr (...) z 12 czerwca 2008 r. Nadto powołuje się on

na rozpowszechnienie pisma Prodziekana Wydziału (...) Politechniki (...) dr hab. inż. L. B. prof. Politechniki (...), całkowicie pomijając jednak fakt, że powyższy zarzut legł u podstaw rozstrzygnięcia sprawy IV P 27/13 Sądu Okręgowego w Częstochowie, w której jego powództwo zostało oddalone w całości.

Sąd Okręgowy w Częstochowie ustalił, że M. S. był zatrudniony

w Politechnice (...) w C. od 1 kwietnia 1973 r., ostatnio na stanowisku profesora zwyczajnego w Instytucie (...) Wydziału (...). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na skutek oświadczenia powoda z 5 października 2015 r. o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie określonym w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 94 pkt 2b i art. 113 kp.

Uchwałą nr (...) z 7 września 2005 r. Senat Politechniki (...) powołał Komisję Dyscyplinarną dla Nauczycieli Akademickich na kadencję 2005-2008, której przewodniczącym został H. B.. Uchwałą nr (...) z 29 marca 2006 r. Senat Politechniki (...) zmienił uchwałę nr (...) w części dotyczącej składu Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej, przez uzupełniający wybór czterech członków, w tym powoda. Jednocześnie dokonano wyboru powoda na zastępcę przewodniczącego Komisji. Uchwałą nr (...) z 6 września 2006 r. Senat Politechniki (...) w głosowaniu tajnym dokonał wyboru członków Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej, wybierając powoda na stanowisko przewodniczącego Komisji.

W dniu 1 kwietnia 2008 r. rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich P. R. złożył do Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej wnioski o ukaranie A. R. karą nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych na uczelni przez okres czterech lat, zarzucając mu, że bez poinformowania a tym bardziej bez uzyskania zgody władz uczelni, zaciągnął zobowiązania finansowe wobec Instytutu Organizacji i (...) w P. (...) w W. za przeprowadzenie przewodu habilitacyjnego J. S..

Postanowieniem nr 2 z 1 kwietnia 2008 r., (...) Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich Politechniki (...)

w dziesięcioosobowym składzie, w którym znajdowali się M. S. i W. P., postanowiła wszcząć postępowanie dyscyplinarne w sprawie będącej przedmiotem wniosku rzecznika dyscyplinarnego z 1 kwietnia 2008 r.

Na dzień 12 czerwca 2008 r. zostało zwołane posiedzenie Rady Wydziału (...) Politechniki (...), której powód był członkiem. Z uwagi na wcześniej zaplanowany i opłacony przez pozwaną udział powoda w (...) we W.

w dniach od 11 do 13 czerwca 2008 r., nie mógł być on obecny na tym posiedzeniu.

Na powyższym posiedzeniu Rada Wydziału (...) Politechniki (...) w C. podjęła uchwałę nr (...) w sprawie oceny nauczycieli akademickich Wydziału (...) uczestniczących w procedurach związanych

z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodziekana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału (...) J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i (...) w P. (...) w W.. Rada Wydziału po zapoznaniu się z wnioskiem rzecznika dyscyplinarnego P. R. o ukaranie dziekana Wydziału (...) karą nagany

z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelni na okres 4 lat, związanym z ww. przewodem habilitacyjnym oraz z postanowieniem Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, podpisanym m.in. przez powoda jako przewodniczącego Komisji i członka Komisji W. P., w głosowaniu tajnym, uznała uczestnictwo powoda, P. R. i W. P., jako nauczycieli akademickich Wydziału (...), w tej procedurze za szczególnie naganne, wyjątkowo szkodliwe dla Wydziału (...) i niegodne nauczyciela akademickiego.

Ponadto Rada uznała, że z uwagi na szczególny charakter sprawy uchwała winna znaleźć się w aktach osobowych ww. osób. Przed podjęciem uchwały Rada Wydziału nie prosiła powoda o przedstawienie swojego stanowiska w przedmiocie objętym jej zakresem.

W dniu 25 czerwca 2008 r., na wniosek Rektora J. B., została poddana pod głosowanie Senatu Politechniki (...) uchwała nr (...), w sprawie wyrażenia opinii wobec uchwały Rady Wydziału (...)z 12 czerwca 2008 r.

W uchwale wskazano, że Rada Wydziału (...) podejmując uchwałę nr (...) przekroczyła kompetencje wskazane w art. 68 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. prawo

o szkolnictwie wyższym oraz w § 19 Statutu Politechniki (...). Ponadto Senat za naganne uznawał dokonywanie przez Radę Wydziału (...) oceny osób, w tym powoda, sprawujących w imieniu uczelni funkcje związane z prowadzeniem postępowań dyscyplinarnych i wskazywał, że zgodnie z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym ww. osoby oraz organy, w skład których wchodzi, działają w granicach obowiązującego prawa, są niezależne w zakresie orzekania i niezależne od organów uczelni. Dokonywanie jakiegokolwiek oceny takiej działalności tych osób przez Radę Wydziału (...) nie znajduje więc podstaw prawnych. Jedynym organem uprawnionym do weryfikacji orzeczenia, powołanego w uchwale tej Rady nr (...) jest komisja dyscyplinarna do spraw nauczycieli akademickich przy Radzie Głównej, jako organ odwoławczy w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich. Senat wyrażał też sprzeciw wobec zamieszczenia odpisów uchwały nr (...) w aktach osobowych osób, których ta uchwała dotyczyła, w tym powoda.

Uchwała Senatu nr (...) nie została jednak przyjęta, albowiem na 35 osób głosujących, za jej przyjęciem było 12 osób, 18 było przeciwnych, a 5 wstrzymało się od głosu. Projekt uchwały wraz z wynikami głosowania został umieszczony na stronie internetowej pozwanej.

W piśmie z 30 czerwca 2008 r. - informacji z przebiegu obrad Senatu Politechniki (...) 25 czerwca 2008 r. dla Członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...), Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. wskazał, że w pkt 2 porządku obrad Rektor prof. dr hab. inż. J. B. przedłożył do przyjęcia przez Senat Politechniki (...) projekty:

- uchwały Senatu Politechniki (...) z 25 czerwca 2008 r. w sprawie wyrażenia opinii wobec uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r.;

- uchwały Senatu Politechniki (...) z 25 czerwca 2008 r. w sprawie wyrażenia opinii wobec uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r.;

- uchwały Senatu Politechniki (...) z 25 czerwca 2008 r. w sprawie wyrażenia opinii wobec uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r.,

które to uchwały obejmowały tematykę podjętych przez Radę Wydziału (...) Politechniki (...) uchwał:

- nr (...) z 12 czerwca 2008 r. w sprawie regulacji wynagrodzeń nauczycieli akademickich na Wydziale (...)Politechniki (...);

- nr (...) z 12 czerwca 2008 r. w sprawie oceny nauczycieli akademickich Wydziału (...) uczestniczących w procedurach związanych z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodziekana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału (...) dr hab. inż. J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i (...) w P. (...) w W.;

- nr (...) z 12 czerwca 2008 r. w sprawie weryfikacji wykazu opracowań dotyczących prac naukowo-badawczych w zakresie własnej działalności naukowej oraz ich wyceny

w zakresie postępowania sądowego pomiędzy Politechniką (...) a prof. nadzw. dr hab. A. R. nauczycielem akademickim Wydziału (...) Politechniki (...).

Projekty wymienionych uchwał zgłoszonych przez Rektora prof. dr hab. inż. J. B. po złożeniu informacji w zakresie objętych nim spraw przez dziekana Wydziału (...) prof. nadzw. dr hab. inż. A. R., w wyniku głosowania jawnego

imiennego członków Senatu Politechniki (...) nie uzyskały wymaganej liczby głosów i nie zostały przyjęte przez Senat Politechniki (...).

Powyższy stan wynikający z obrad Senatu Politechniki (...) polegający na zgłoszeniu przez Rektora Politechniki (...) prof. dr hab. inż. J. B. przedmiotowych uchwał oraz nie przyjęciu ich przez Senat Politechniki (...) powoduje, że Senat Politechniki (...) uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. o numerach (...), (...) i (...) zaopiniował pozytywnie.

Do powyższego pisma załączone zostały teksty trzech uchwał Senatu Politechniki (...) z 25 czerwca 2008 r. oraz teksty uchwał Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. o numerach (...), (...) i (...), po czym pismo to wraz z załącznikami zostało rozesłane do członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...). Wcześniej nie zdarzało się aby członkowie Rady otrzymywali tego typu pisemne informacje.

Zdaniem powoda na skutek rozprawienia powyższego pisma wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) doszło do odmowy wydania mu delegacji na konferencję naukową, przeorganizowania laboratorium, zamieszczenia uchwały nr (...) w jego aktach osobowych, przy czym wszystkie te działania pozwanej były już przedmiotem odrębnych postępowań sądowych. Nadto doszło do utraty przez niego zajęć ze starszymi rocznikami, w związku z czym nie mógł mieć doktorantów i w efekcie rozwiązał stosunek pracy z pozwaną, o co pozwana wytoczyła mu sprawę sądową. Pomimo powyższego powód M. S. pozostał aktywny naukowo i dzięki temu że we wcześniejszych latach wykładał na uczelni w C., gdzie pozostali jego współpracownicy, pomógł doktoryzować się w Wielkiej Brytanii siedmiu osobom z C..

Pozwem z 12 lutego 2009 r., ostatecznie sprecyzowanym na rozprawie 16 września 2009 r., powód M. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Politechniki (...) w C. kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminowanie go w okresie od maja 2008 r. do dnia złożenia pozwu, wskazując że za działania go dyskryminujące uznaje:

1) uchwałę Senatu nr (...) z 25 czerwca 2008 r., która miała potępiać uchwałę Rady Wydziału (...) nr (...) z dnia 12 czerwca 2008 r., a która nie została przyjęta;

2) uchwałę Senatu nr (...) z dnia 8 września 2008 r. zobowiązującą członków Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej kadencji 2005-2008 do przekazania dokumentacji dotyczącej postępowań dyscyplinarnych prowadzonych przez ww. Komisję, przy czym działania dyskryminujące polegały na tym, że Senat zobowiązywał niezależną władzę sądowniczą do wykonania pewnych działań,

3) sposób doręczenia mu odpisu uchwały Senatu nr (...), tj. po dacie jaka została zakreślona w uchwale do dokonania przez niego pewnych czynności, doręczeniu jej w jego gabinecie, a nie w sekretariacie, doręczenie uchwały jedynie jemu i W. P., mimo, że uchwała dotyczyła jeszcze dziesięciu innych członków Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej kadencji 2005-2008,

4) pismo Rektora pozwanej z dnia 15 grudnia 2009 r. wyznaczające mu termin do 12 stycznia 2009 r. do spowodowania wypełnienia przez członków byłej Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej dokumentu pt. (...)

przy czym działania dyskryminacyjne polegały na zbyt późnym doręczeniu tego zobowiązania w stosunku do zakreślonego terminu, a przede wszystkim na samym fakcie zobowiązania go do wykonywania tego typu czynności. Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2009 r., IV.1.P 2/09 Sąd Okręgowy w Częstochowie zasądził od pozwanej na rzecz M. S. kwotę 10.000 zł (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Częstochowie) kwotę 500. zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (pkt 4); nakazał pobrać od powoda z zasądzonego roszczenia na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Częstochowie) kwotę 2.000 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (pkt 5) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 6).

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy między innymi wskazał, że zasądzając od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 10.000 zł wziął pod uwagę ciężar gatunkowy działań molestujących organów pozwanej (Rady Wydziału (...)

i Senatu) wobec powoda. Uchwała Rady Wydziału nr (...) była bardzo dobitna w swojej treści, zawierała najcięższe zarzuty jakie można postawić nauczycielowi akademickiemu. Czynności powoda, wykonywane w ramach niezawisłego działania Komisji Dyscyplinarnej, zostały bowiem uznane „za niegodne nauczyciela akademickiego”. Nadto Sąd ten podkreślił, że Prodziekan Wydziału (...), mimo braku takiej dotychczasowej praktyki, w dniu 30 czerwca 2008 r. wystosował do wszystkich członków Rady Wydziału pismo stanowiące informację o przebiegu posiedzenia Senatu w dniu 25 czerwca 2008 r., doręczając każdej

z tych osób m.in. kserokopię uchwał nr (...) i (...). Sąd wskazał, że czym innym jest świadomość podjęcia uchwały określonej treści a czym innym posiadanie egzemplarza uchwały. Z uwagi na fakt, iż działanie Prodziekana miało charakter precedensowy, Sąd uznał, że było nakierowane na dalsze molestowanie powoda.

Apelacje wniesione od powyższego wyroku przez obie strony procesu zostały oddalone w całości wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 czerwca 2010 r., sygn. akt III APa 17/10.

Pozwem z 24 marca 2011 r., sprecyzowanym ostatecznie pismem procesowym z 5 października 2012 r., a skierowanym przeciwko Politechnice (...)

w C., powód M. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 90.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji zawartego w art. 18<sup>(3a)</sup> § 5 pkt 2 kp, tj. umieszczenie w jego aktach osobowych uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r.

Wyrokiem z 5 lipca 2013 r., sygn. akt IV.1.P 33/11 Sąd Okręgowy w Częstochowie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.000 zł (pkt 1); oddalił powództwo M. S. w pozostałej części (pkt 2); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.757,32 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3).

Wyrokiem z 8 maja 2015 r., sygn. akt III APa 69/13, APz 49/13 Sąd Apelacyjny

w Katowicach z apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.931,48 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 500 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej (pkt I); oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie (pkt II); oddalił apelację pozwanej (pkt III); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt IV) oraz umorzył postępowanie zażaleniowe (pkt V).

Uchwałą nr (...) z 2 marca 2017 r. (...) Wydziału (...) Politechniki (...) uchyliła uchwałę nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. w sprawie oceny nauczycieli akademickich Wydziału (...) uczestniczących w procedurach związanych

z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodziekana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału (...) dr. hab. inż. J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i (...)

w P. (...) w W..

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalony

w niniejszej sprawie stan faktyczny, zwłaszcza w zakresie precedensowego rozprawienia przez Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma z 30 czerwca 2008 r., do którego załączony został między innymi tekst uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. nr (...), jest między stronami niesporny. Powyższe dotyczy zarówno treści wspomnianego pisma i jego załączników, których kopie znajdują się w aktach sprawy, okoliczności w jakich pismo to zostało sporządzone, jego autora oraz kręgu osób, do których zostało rozesłane.

W myśl art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2).

Przeniesienia powyższych ogólnych zasad na grunt prawa pracy ustawodawca dokonał przepisami art. 112 i 113 kp, zgodnie z którymi pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, a jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 - jest niedopuszczalna.

Dalsze doprecyzowanie i uszczegółowienie powyższych zasad znajduje się w przepisach Działu pierwszego, Rozdziału IIa Kodeksu pracy, zatytułowanego „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie

w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). Dyskryminowanie bezpośrednio 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 (§ 3). Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 4).

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (§ 5).

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne) (§ 6).

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika (§ 7).

W myśl art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, 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.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (§ 2).

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych

w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (§ 3).

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (§ 4).

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp, pracownicy prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub

w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości 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 (§ 3).

W myśl art. 18<sup>3d</sup> kp 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.

W ocenie Sądu Okręgowego z zestawienia cytowanych powyżej przepisów wynika, że dyskryminacja może przybierać dwie podstawowe formy, tj. dyskryminacji sensu stricte (nierównego traktowania pracowników z uwagi na określone kryteria) lub molestowania (w tym seksualnego). Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17 (OSNP 2019/9/106), molestowanie może polegać na takim zastosowaniu przez pracodawcę zgodnych z prawem instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych mu kompetencji narusza godność pracownika i tworzy wobec niego atmosferę, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że przedmiotem sporu jest dyskryminacja powoda w formie molestowania przez pracodawcę, w tym konkretnym przypadku przez rozprowadzenie wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. 30 czerwca 2008 r., do którego załączony został między innymi tekst uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. nr (...), która sama w sobie stanowiła przejaw molestowania (dyskryminacji) powoda, do której miało dochodzić w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r.

Jednocześnie jak powód wyjaśnił na rozprawie 17 lutego 2020 r., na skutek rozprowadzenia powyższego pisma wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) doszło do odmowy wydania mu delegacji na konferencję naukową, przeorganizowania laboratorium, zamieszczenia uchwały nr (...) w jego aktach osobowych, przy czym wszystkie te sprawy były już przedmiotem odrębnych postępowań sądowych, a ponadto utraty zajęć ze starszymi rocznikami. Pomimo powyższego M. S. pozostał aktywny naukowo i dzięki temu, że we wcześniejszych latach wykładał na uczelni w C., gdzie pozostali jego współpracownicy, pomógł doktoryzować się w Wielkiej Brytanii siedmiu osobom z C..

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sam fakt sporządzenia przez Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. pisma z 30 czerwca 2008 r. i jego rozprowadzenia wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...), był elementem sporu w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie, w której badano i oceniano między innymi sposób rozpowszechnienia dyskryminującej M. S. uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. Jak wprost wynika z treści uzasadnienia wyroku zapadłego w wymienionej sprawie, precedensowy sposób rozpowszechnienia tej uchwały przy pomocy powyższego pisma stanowił dodatkową okoliczność rzutującą na wysokość zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Prawdliwość powyższego stanowiska potwierdził Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnianiu wyroku z 30 czerwca 2010 r., III APa 17/10, którym oddalono apelacje obu stron.

W niniejszej sprawie powód domagał się zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r., tj. od daty wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach do daty uchylenia uchwały Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r., a więc za dalszy okres w stosunku do objętego postępowaniem w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie. W tej sytuacji stanowiący podstawę roszczenia powoda akt molestowania w postaci rozprowadzenia wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. (...) Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r., pomimo że faktyczne było to zachowanie jednorazowe, należy traktować jako czynność



o skutku ciągłym. Niewątpliwie bowiem rozpowszechnienie treści dyskryminującej powoda uchwały nr (...) z 12 czerwca 2008 r., wraz z wprost wyartykułowaną w piśmie z 30 czerwca 2008 r. informacją, że Senat Politechniki (...) zaopiniował ją pozytywnie, ukształtowało pewien stan świadomości adresatów tegoż pisma na przyszłość, aż do momentu formalnego uchylenia tej uchwały. Niesporne przy tym w sprawie jest, że w/w pismo zostało rozesłane tylko jeden raz, a powód nie wykazał, aby pozwana o piśmie tym jego odbiorcom w późniejszym okresie w jakikolwiek sposób przypominała czy też powoływała się na jego treść w innej kierowanej do nich korespondencji. Faktycznie moment odbioru pisma z 30 czerwca 2008 r. przez jego adresatów samoistnie i jednorazowo ukształtował ich pogląd na sprawy objęte treścią uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. oraz na osobę M. S..

Powyższe ma daleko idące konsekwencje dla zasadności roszczenia zgłoszonego przez powoda w niniejszej sprawie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 2009 r.,

III PK 43/08 (OSNP 2010/13-14/160), jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 kc jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18<sup>3d</sup> kp nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy

o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro rozesłanie członkom Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. wraz z załączoną do niego uchwałą Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. było elementem brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację zasądzonego na rzecz powoda w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego

w Częstochowie, to za to działanie pozwanej powód de facto otrzymał odszkodowanie. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego wysokość odszkodowania zasądzonego na rzecz M. S. w wymienionej sprawie była proporcjonalna do rodzaju molestowania, którego doznał (wszystkich elementów składających się na to molestowanie) oraz

w ówczesnych realiach ekonomicznych miało skutecznie odstrzążyć pozwaną od dopuszczania się względem powoda kolejnych działań dyskryminujących. Strona pozwana

od daty uprawomocnienia się wyroku w sprawie IV.1.P 2/09 nie dokonywała już jakichkolwiek czynności związanych z pismem Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r.

Nie powielala nigdzie tego pisma i nie powoływała się na nie. Nie doszło też do powstania po stronie powoda nowych szkód czy krzywd, które nie byłyby przedmiotem wcześniejszych licznych postępowań sądowych. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie podstawą żądania przez powoda zadośćuczynienia jest w istocie pewien wycinek działań pozwanej

o charakterze ciągłym, tj. wskazane powyżej ukształtowanie w świadomości odbiorców pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. negatywnego obrazu powoda, za co jednak de facto otrzymał on już odpowiednie odszkodowanie. W konsekwencji powyższego brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda obok już zasądzonego odszkodowania z tytułu dyskryminacji, dalszych rekompensat finansowych z tytułu rozpowszechnienia pisma z 30 czerwca 2008 r.

Powyższe automatycznie pociąga za sobą brak postaw do nakazania stronie pozwanej przeproszenia powoda za naruszenie w jego sprawie zasad równego traktowania

w zatrudnieniu w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r., przez nakazanie jej publikacji stosownego oświadczenia w czasopiśmie Politechnika (...) lub innym uzgodnionym, skoro pozwana po dacie uprawomocnienia się wyroku Sądu Okręgowego

w Częstochowie w sprawie IV.1.P 2/09 nie dokonywała jakichkolwiek dalszych czynów dyskryminujących powoda związanych z rozpowszechnianiem pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r.

Z tych przyczyn, z odwołaniem się również do art.24 kc w zw. z art.300 kp, Sąd Okręgowy oddalił powództwo.

Ponadto, po myśli art. 98 § 1, 3 i 4 kpc w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 z późn. zm.), przy uwzględnieniu że powód przegrał sprawę zarówno co do roszczenia majątkowe o zadośćuczynienie jak i roszczenia niemajątkowego o przeproszenie, Sąd Okręgowy zasądził....

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zarzucając:

- błędne zastosowanie art. 18<sup>(3a)</sup> § 5 kp oraz art. 18<sup>(3d)</sup> kp, polegające na przyjęciu, iż skoro rozesłanie członkom Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. wraz z załączoną do niego uchwałą Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. było elementem brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację zasądzonego na rzecz powoda w sprawie IV. 1 .P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie, to za to działanie pozwanej powód de facto otrzymał odszkodowanie. Co więcej, pozwana po dacie uprawomocnienia się wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie w sprawie IV.1.P 2/09 nie dokonywała jakichkolwiek dalszych czynów dyskryminujących powoda związanych z rozpowszechnianiem pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. To miało zaś wpływ na przyjęcie przez sąd braku postaw do nakazania pozwanej przeproszenia powoda za naruszenie w jego sprawie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r., przez nakazanie jej publikacji stosownego oświadczenia w czasopiśmie Politechnika (...) lub innym uzgodnionym. Prawidłowa analiza pozwu jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwala na przyjęcie stanowiska, iż powód wykazał, iż przesłanką obowiązku odszkodowawczego pozwanej w stosunku do niego jest jedynie (i aż) naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania. Uchylenie uchwały nr (...) dopiero w 2017 r. oznacza, iż od uprawomocnienia się wyroku w sprawie IV P 2/09 do uchylenia dopiero w roku 2017 przedmiotowej uchwały, przez zaniechanie, doszło do dalszej dyskryminacji powoda;

- brak odniesienia się do okoliczności powoływanej się każdorazowo przez powoda, tj. stwierdzenia Sądu Apelacyjnego w Katowicach w wyroku III APa 69/13 „obowiązkiem pozwanej Politechniki wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy. (...) Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia, pracodawca z uwagi na wagę tego czynu, winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również w zakresie jego skutków” jako podstawy dochodzonego żądania, szczególnie w kontekście podnoszenia braku jakiegokolwiek działania ze strony pracodawcy.

Skarżący wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o „uchylenie i przekazanie sądowi I instancji do ponownego rozpoznania” oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

Na uzasadnienie podniósł w szczególności, że zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, który w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdza, iż w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że przedmiotem sporu jest dyskryminacja powoda w formie molestowania przez pracodawcę, w tym konkretnym przypadku poprzez rozprowadzenie wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. do którego załączony został między innymi tekst uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z 12 czerwca 2008 r. nr (...), która sama w sobie stanowiła przejaw molestowania (dyskryminacji) powoda, do której doszło w okresie od 30 czerwca 2010 r. do 2 marca 2017 r. Sam fakt sporządzenia przez Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. pisma z 30 czerwca 2008 r.

i jego rozprowadzenia wśród członków Rady Wydziału (...) Politechniki (...), w tym studentów, był elementem sporu w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie, w której badano i oceniano między innymi sposób rozpowszechnienia dyskryminującej M. S. uchwały Rady Wydziału (...) Politechniki (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 roku. Jak wprost wynika z treści uzasadnienia wyroku zapadłego w ww. sprawie, precedensowy

sposób rozpowszechnienia tej uchwały przy pomocy powyższego pisma stanowił dodatkową okoliczność rzutującą na wysokość zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Prawdliwość powyższego stanowiska potwierdził Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu wyroku z 30 czerwca 2010 r., III APa 17/10, którym oddalono apelacje obu stron.

Powód nie może się zgodzić ze stanowiskiem Sądu I instancji, który wskazał, że skoro rozesłanie członkom Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. wraz z załączoną do niego uchwałą Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. było elementem brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację zasądzonego na rzecz powoda w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie, to za to działanie pozwanej powód de facto otrzymał odszkodowanie. Za czyn dyskryminacyjny nie można przecież zapłacić przed jego zaistnieniem (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach

III APa 69/13). Powód nie może zgodzić się z takim poglądem, gdyż jego zdaniem, w sposób wyraźny wskazał, iż obowiązek konkretnego zachowania się pozwanej pracodawczynie - które nie wystąpiło - wynika wprost z treści uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego

w Katowicach w sprawie III APa 69/13: „obowiązkiem pozwanej Politechniki wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy.(...) Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia, pracodawca z uwagi na wagę tego czynu, winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również w zakresie jego skutków”. Powód zawsze wskazywał na przepis prawa, nakazujący pracodawcy po wydaniu wyroku, inny jak ten w sprawie

III APa 69/13, nakazujący usunięcie pewnych dokumentów w pożądanym zakresie. Powód wskazuje, iż strona pozwana opóźniała przez 9 lat działania zmierzające do eliminacji molestowania działań powoda, i to w zakresie niektórych jego skutków.

Takim skutkiem jest przymuszenie powoda do rozwiązania z pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 05.10.2015 r. ze skutkiem w postaci powództwa toczącego się obecnie pod sygn. akt IV Pa 73/19. Zdaniem powoda, pozwana, nie wykazała, aby podjęła

w tym zakresie, wszelkie działania. Zgodnie z utrwalonym poglądem przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania. Wbrew stanowisku Sądu I instancji, zdaniem jednego z komentatorów, odpowiedzialność ta może zaistnieć także wówczas, gdy osoba dyskryminowana nie poniosła szkody sensu stricto rozumianej jako uszczerbek w jej majątku (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I.

Art. 1-113, wyd. V, komentarz do art. 18<sup>3d</sup>). W tym przypadku powód poniósł szkodę, będąc przymuszonym do rozwiązania umowy pracę z pozwaną, a szkoda materialna to różnica pomiędzy wynagrodzeniem a emeryturą.

Sąd I instancji stoi na stanowisku, iż w niniejszej sprawie podstawą żądania przez powoda zadośćuczynienia jest w istocie pewien wycinek działań pozwanej o charakterze ciągłym, tj. wskazane powyżej ukształtowanie w świadomości odbiorców pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B.

z 30 czerwca 2008 r. negatywnego obrazu powoda, za co jednak de facto otrzymał on już odpowiednie odszkodowanie „na zaś” (wyrokiem w grudniu 2009 r.). Takiej interpretacji zabrania treść wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 43/08, powtórzonym

i rozwiniętym w wyroku III APa 69/13 Sądu Apelacyjnego w Katowicach. W konsekwencji takiego stanowiska Sądu Okręgowego powyższego brak było rzekomo podstaw do zasądzenia na rzecz powoda obok już zasądzonego odszkodowania, innego odszkodowania z tytułu dyskryminacji, niż tego zasądzonego w wyroku IV P 2/09, tj. dalszych rekompensat finansowych z tytułu rozpowszechnienia pisma z 30 czerwca 2008 r. Z tym nie sposób się zgodzić, choćby w kontekście przytoczonego wyżej uzasadnienia Sądu Apelacyjnego

w Katowicach. Powód wyraźnie wskazał - w tej sprawie, ale także w wielu pozostałych - iż podstawą wskazującą na molestowanie w stosunku do niego, to nie jest działanie pozwanej, ale właśnie brak działania po uprawomocnieniu się wyroku IV P 2/09. Jeszcze raz należy przypomnieć stanowisko Sądu Apelacyjnego,

który wskazał, iż „obowiązkiem pozwanej Politechniki wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy. (...) Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia, pracodawca z uwagi na wagę tego czynu, winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również w zakresie jego skutków”.

Wyeliminowanie należy uznawać jako pewne pożądane zachowanie, czyli działanie. Brak tego działania - to też jest okolicznością przeciw bezsporną - jest właśnie zaniechaniem pewnego pożądanego działania, a to zgodne z zaprezentowanym wcześniej poglądem, stanowi naruszenie zasady niedyskryminacji. Trudno w związku z tym zgodzić się z sądem

I instancji, iż w tej sprawie zastosowanie będzie miało orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie III PK 43/08, w którym wskazano, iż dyskryminujące zachowanie pozwanej miało charakter ciągły, gdyż polegało rzekomo na powtarzającym się, jednorodnym zachowaniu pracodawcy w zwanym okresie. W takim przypadku mamy do czynienia z jednym zdarzeniem, rozciągniętym w czasie, które jest podstawą do jednego zadośćuczynienia z art. 18<sup>3d</sup> kp. W przedmiotowej sprawie nie było to jedno zdarzenie - gdyż w okresie wskazanym przez powoda, doszło do licznych odmów i zaniechań ze strony pracodawcy w zakresie usuwania skutków molestowania, a nie zaś do celowego

i ukierunkowanego działania. Gdyby zaś tak było, jak sąd wskazuje powyżej (a jest w tym względzie niekonsekwentny), że mamy do czynienia z dyskryminującym zachowaniem pozwanej o charakterze ciągłym, to sąd musiałby uwzględnić wniosek strony pozwanej

o odrzucenie pozwu ze względu na res iudicata. A tego nie uczynił, co należy uznać za dowód, iż mamy jednak do czynienia z dyskryminującym zachowaniem pozwanej, ale nie o charakterze ciągłym.

Zasadniczym kryterium ustalania odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody, którą w rozpoznawanej sprawie może być utrata korzyści (art. 361 § 2 kc

w związku z art. 300 kp). Drugim kryterium jest normalny związek przyczynowy (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 kp.). Związek ten jest nie tylko przesłanką odpowiedzialności, ale także wyznacznikiem wysokości szkody, za którą odpowiada jej sprawca. Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, spoczywa na powodzie (art. 6 i art. 471 kc w związku z art. 300 kp). Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18 3b § 1 kp, dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji), a w przedmiotowej sprawie, pracodawca tego nie uczynił, przesądzając o tej bezprawności wskutek swojej beczynności. Wysokość minimalnego odszkodowanie w kwocie 10 tys. zł, potwierdzają wyroki III APa 17/10 oraz III APa 69/13, co wydaje się być okolicznością bezsporną.

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 kc (w zw. z art. 300 kp), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18<sup>3b</sup> § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według SN (postanowienie z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1 wyroku SN z 9.06.2006 r.

(III PK 30/06, OSNP 2007/11-12, poz. 160), stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup>

§ 1 kp i art. 10 dyrektywy 2000/78). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku SN z 15.09.2006 r., (I PK 97/06, OSNP 2007/17-18, poz. 251), stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18<sup>3d</sup>) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18<sup>3c</sup> § 1). Tak też wyrok z 29.08.2017 r., I PK 268/16, LEX nr 2389580.

W przedmiotowej sprawie Politechnika (...) nie brała czynnego udziału w sprawie, a w wyroku IV P 2/09 uznano za dyskryminację także nie podjęcie uchwały Senatu (...), którego członkiem był wówczas głosujący imiennie i jawnie za nieprzyjęciem tej uchwały (uznanej na molestowanie) prof. N. S., aktualny rektor Politechniki (...). Po dniu 30 czerwca 2020 r. zdaniem powoda, przedawnia się możliwość skutecznego wykonania zaleceń z prawomocnego wyroku III APa 17/10, co jest objęte postępowaniem w sprawie III APa 22/19. W tych warunkach złożenie zeznań przez rektora jest niezbędne, a wyrok w żadnej części nie ocenia ujemnych skutków prawnych bezczynności procesowej strony pozwanej (niestawienie rektora na rozprawie). Dokumenty, kto i jak głosował w sprawie uchwały Senatu nr (...)/2009 w formie protokołu z głosowania imiennego i jawnego, są niedostępne dla powoda, pozostając u rektora, mimo składanego wniosku o ich udostępnienie, a ponowionego w niniejszej apelacji. Przewodniczącym Senatu do 2024 r., jest prof. N. S..

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podniosła, że Sąd Okręgowy w toku postępowania sądowego na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego, przesłuchania strony, oraz po wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy w sposób niebudzący wątpliwości ustalił, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż rozesłanie członkom Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. wraz z załączoną do niego uchwałą Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. było elementem brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację zasądzonego na rzecz powoda w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego

w Częstochowie, to za to działanie pozwanej powód otrzymał odszkodowanie. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego „...wysokość odszkodowania zasądzonego na rzecz M. S. w ww. sprawie była proporcjonalna do rodzaju molestowania, którego doznał (wszystkich elementów składających się na to molestowanie) oraz w ówczesnych realiach ekonomicznych miało skutecznie odstraszyć pozwaną od dopuszczania się względem powoda kolejnych działań dyskryminujących...”. Z powyższym stanowiskiem Sądu Okręgowego strona pozwana w całości się zgadza.

Powód w apelacji jako zarzut wskazuje również wyrwany z kontekstu fragment uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach w sprawie o sygn. III APa 69/13 dotyczący zamieszczenia Uchwały nr (...) w aktach osobowych powoda w którym Sąd stwierdził, iż „obowiązkiem pozwanej Politechniki wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akt dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy (...). Zachowania dyskryminacyjne nie stanowią zachowań z dnia codziennego, a w razie ich zaistnienia pracodawca z uwagi na wagę tego czynu winien podjąć wszelkie działania zmierzające do jego eliminacji również

w zakresie skutków” usiłując wskazywać, iż fragment ww. wyroku jest podstawą uzasadniająca dochodzenia roszczenia w niniejszej sprawie. W rzeczywistości dwa cytowane powyższej fragmenty wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach w sprawie o sygn.

III APa 69/13 dotyczyły umieszczenia Uchwały nr (...) w aktach osobowych powoda. Analiza całości uzasadnienia tego wyroku (zwłaszcza strona 15 i 16 uzasadnienia) wprost wskazują, iż Sąd Apelacyjny w Katowicach w sposób nie budzący wątpliwości wskazywał

na konieczność usunięcia spornej Uchwały z akt osobowych powoda, co też jednoznacznie zostało wskazane na stronie 16 uzasadnienia do wyroku gdzie Sąd Apelacyjny wprost wskazał: „... Umieszczenie takiej uchwały w aktach osobowych powoda bezsprzecznie stanowiło naruszenie jego godności i uwłaczało jego osobie. Powód zajmuje wysoką pozycję wśród pracowników Politechniki (...). Piastując tytuł profesora, zasadnie poczuł się poniżony, niedoceniony, jak i

bezsilny wobec bezprawnych działań Politechniki. Uczucie to potęgował fakt, iż uzyskał on w świetle prawa ochronę w postaci wyroku piętnującego niezgodne z prawem dyskryminujące działania Pozwanej polegające na podjęciu przedmiotowej uchwały, a mimo to, pozwana, ignorując prawomocny wyrok nie usunęła uchwały z akt osobowych powoda. Powyższego zachowania pozwana nie może tłumaczyć postępowaniem pracownika z działu kadr jak i brakiem zamiaru i sprowadzając swoje postępowanie li tylko do naruszenia rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. 1996.62/286), co nota bene w sprawie przedmiotowej niewątpliwie miało miejsce. Obowiązkiem Pozwanej Politechniki wobec prawomocnego wyroku Sądu, potwierdzającego akty dyskryminacji pracownika, było wyeliminowanie wszelkich jego konsekwencji zaistniałych w ramach stosunku pracy...” Powyższe twierdzenia Sądu Apelacyjnego dotyczyły więc konkretnej sytuacji - a mianowicie nie usunięcia Uchwały z akt osobowych powoda - co też zgodnie z wyrokiem zostało dokonane, tak więc brak jest jakichkolwiek podstaw do twierdzenia przez powoda, iż w dalszym ciągu jest on przez Politechnikę (...) dyskryminowany. Z treści uzasadnienia wynika również, iż Sąd Apelacyjny - wbrew twierdzeniom Powoda nie nakazał Politechnice (...) zwrotu oryginałów dokumentów.

Strona pozwana podniosła, że jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy przywołując wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010/13-14/160), jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 kc jest zgodnie

z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstrasające”,

to z art. 18<sup>(3d)</sup> kp nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia. Mając na uwadze powyższe za całkowicie prawidłowe należy uznać stanowisko Sądu Okręgowego wskazujące, iż „... skoro rozesłanie członkom Rady Wydziału (...) Politechniki (...) pisma Prodziekana ds. Nauki Wydziału (...) Politechniki (...) L. B. z 30 czerwca 2008 r. wraz z załączoną do niego uchwałą Rady Wydziału (...) nr (...) z 12 czerwca 2008 r. było elementem brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację zasądzonego na rzecz powoda

w sprawie IV.1.P 2/09 Sądu Okręgowego w Częstochowie, to za to działanie pozwanej powód de facto otrzymał odszkodowanie....”.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby rzekomym faktem który potwierdza ciągłość dyskryminacji oraz nie usunięcie skutków dyskryminacji był fakt, iż Uchwałę nr (...) uchylono dopiero w dniu 2 marca 2017 r. Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu skarżonego wyroku; „...z prawnego punktu widzenia zbędne było podejmowanie uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) w C. z 2 marca 2017 r. w sprawie uchylenia uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) w C. z dnia 12 czerwca 2018 r. W przedmiocie Uchwały Sądy Powszechnie zajęły już stanowisko, że ma ona charakter dyskryminujący powoda, zaś faktu podjęcia uchwały, w rozumieniu określonego zdarzenia - faktu historycznego nie da się w żaden sposób wymazać. Zdarzenie to miało miejsce i nic tego już nie zmieni...”

Strona pozwana dodała, iż wymieniona uchwała została uchylona w celu wygaszenia wszystkich sporów z powodem, niestety bezskutecznie, gdyż powód do dnia dzisiejszego wytacza przeciwko Politechnice (...) kolejne pozwy, w których jako przyczynę wskazuje kontynuację dyskryminacji.

Na zakończenie strona pozwana podniosła, iż dyskryminacja jest zdefiniowana jako nierówne traktowanie w zatrudnieniu tj. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Aby można było w ogóle mówić o dyskryminacji musi istnieć przede wszystkim stosunek pracy i wynikający z tego faktu stosunek podległości służbowej. Tylko wobec osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy można rozpatrywać zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania. Ponadto musi istnieć niedozwolone zróżnicowanie sytuacji pracowników w zakresie określonym przepisami. Musi być także możliwe wykazanie porównywalnych podobnych sytuacji w których znajduje się osoba powołująca się na dyskryminację w stosunku do innych pracowników.

W sytuacji powoda opisanej w pozwie nie sposób dopatrzeć się niekorzystnej dla powoda sytuacji, która spełniałaby wskazane powyższej warunki. Powód od dnia 5 października 2015 r. nie jest już pracownikiem Politechniki (...), dlatego niezrozumiałe jest jego stanowisko w którym domaga się on ustalenia, iż był dyskryminowany w ramach stosunku pracy, którego de facto w momencie opisanym w pozwie już nie wykonywał.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, nie przekraczając granicy wyznaczonej dyspozycją art. 233 § 1 kpc, dokonał właściwych ustaleń faktycznych oraz wywiódł z nich logiczne i znajdujące oparcie we właściwie wskazanych przepisach prawa materialnego wnioski. Nie budzą też wątpliwości Sądu Apelacyjnego: trafność rozstrzygnięcia i rozważania przedstawione na jego uzasadnienie, które w całości przyjmuje za swoje, bowiem Sąd I instancji w sposób odpowiadający wymogom art. 328 § 2 kpc ustalił fakty oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, zatem Sąd Apelacyjny (zgodnie z ustalonym poglądem Sądu Najwyższego – por. np. wyrok z 22 lutego 2010 r., sygn. akt I UK 233/09, Lex nr 585720), zrezygnował z ich ponownego szczegółowego przytaczania w tej części uzasadnienia.

Należało przy tym mieć na uwadze, że prawomocnym wyrokiem tut. Sądu z 14 listopada 2019 r. (sygn. akt III APa 19/19) oddalona została apelacja powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie z 9 stycznia 2019 r. sygn. akt IV P 19/18, w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu dyskryminacji i o zobowiązanie. W tej sprawie M. S. pozwem wniesionym 10 września 2018 r. domagał się zasądzenia na jego rzecz od Politechniki (...) w C. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r., tj. od daty wyroku w sprawie o sygn. akt III APa 17/10 do 2 marca 2017 r., tj. do dnia uchylecia molestującej go uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z dnia 12 czerwca 2008 r. wraz z odsetkami, ponadto wniósł o zobowiązanie strony pozwanej do przeproszenia go za naruszenie art. 183a § 5 pkt 2 kp oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W istocie zatem wystąpiła tożsamość roszczenia podniesionego przez powoda przeciwko stronie pozwanej w niniejszej sprawie, w której tożsamy w żądaniach pozew został złożony przez powoda w dniu 17 września 2018 r. Zapadły również cytowane wyżej prawomocne wyroki sądów obu instancji.

Niemniej jednak Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie, w której strona pozwana domagała się odrzucenia pozwu ze względu na zachodzącą powagę rzeczy osądzonej, niezaskarżonym przez strony postanowieniem z 17 lutego 2020 r., odmówił odrzucenia pozwu, nie wstrzymując rozpoznania sprawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny za Sądem Najwyższym przyjął, że w niniejszej sprawie przepis art. 380 kpc nie pozwala na ponowne rozpoznanie przez sąd drugiej instancji postanowienia oddalającego zarzuty, których uwzględnienie uzasadniałoby odrzucenie pozwu, ponieważ jako postanowienie o odmowie odrzucenia pozwu podlega ono zaskarżeniu odrębnym zażaleniem na podstawie art. 394 § 1 pkt 1 kpc. W konsekwencji strona, która w ustawowym terminie nie wносиła zażalenia na postanowienie oddalające zarzuty, których uwzględnienie uzasadniałoby odrzucenie pozwu, ostatecznie i nieodwołalnie traci prawo uchylenia się od skutków postanowienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2002 r., sygn. akt III CZP 51/02, LEX Nr 76036). W uzasadnieniu cytowanego postanowienia Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że: Prawomocne postanowienie Sądu Okręgowego odmawiające odrzucenia pozwu w sprawie, wiąże również Sąd Apelacyjny, albowiem - zgodnie z art. 365 § 1 kpc - należy on do kręgu podmiotów objętych skutkiem prawomocności orzeczenia. Omawiane orzeczenie, niezależnie od treści rozstrzygnięcia - zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego - podlega weryfikacji instancyjnej: na postanowienie sądu

pierwszej instancji przysługuje zażalenie (art. 394 § 1 kpc. i art. 394 § 1 pkt 1 kpc). Przedstawiony sposób zaskarżenia, pozwalający na weryfikację postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu, zapewnia stronom należytą ochronę ich praw. W tej sytuacji również zasada ekonomii procesowej i sprawności postępowania przemawiają przeciwko ponownemu badaniu zarzutu niedopuszczalności drogi sądowej ze względu na nieważność postępowania. (...).

Natomiast z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że uchwałą podjętą w dniu 12 czerwca 2008 r. Rada Wydziału (...) Politechniki (...) uznała uczestnictwo powoda w procedurach związanych z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich w odniesieniu do przewodu habilitacyjnego prodiakana ds. studiów niestacjonarnych Wydziału (...) J. S. przeprowadzonego w Instytucie Organizacji i (...) w P. (...) w W., jako nauczyciela akademickiego Wydziału (...) za szczególnie naganne, wyjątkowo szkodliwe dla wydziału i niegodne nauczyciela akademickiego. Uchwała została dołączona do akt osobowych powoda. Sąd Okręgowy w Częstochowie uznał, że podjęcie przez Radę uchwały stanowiło molestowanie powoda i w związku z tym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2009r. zasądził na jego rzecz kwotę 10.000 zł. W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia zadośćuczynienia za dyskryminację doznaną w okresie od 30 czerwca 2010 r., tj. od daty wyroku w sprawie sygn. akt III APa 17/10, do 2 marca 2017 r., tj. do dnia uchylecia molestującej go uchwały nr (...) Rady Wydziału (...) Politechniki (...) z dnia 12 czerwca 2008 r. oraz nakazania pozwanej jego przeproszenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zważył, że powód na gruncie niniejszego postępowania oraz w postępowaniu toczącym się przed Sądem Okręgowym w Częstochowie pod sygn. akt IV.1.P 2/09, wywodził swoje roszczenia odszkodowawcze z tego samego faktu, czyli podjęcia w dniu 12 czerwca 2008 r. przez Radę Wydziału (...) opisanej wylej uchwały. Tymczasem wbrew pogładowi powoda podjęcie uchwały, a w konsekwencji jej istnienie, nie stanowią odrębnych bytów, z których niezależnie można wywodzić roszczenia odszkodowawcze. Fakt podjęcia uchwały molestującej powoda i jej istnienie to w istocie jednorodnjawo zachowanie strony pozwanej w zamkniętym okresie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy mamy do czynienia z jednym zdarzeniem rozciągniętym w czasie, czyli z czynem o charakterze ciągłym. Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 2009r., sygn. akt III PK 43/08, OSNP Nr 13-14 z 2010 r. poz. 160), dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia. Skoro zatem z tytułu podjęcia przez Radę molestującej go uchwały, na rzecz powoda zostało zasądzono wyrokiem Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 16 grudnia 2009 r. (sygn. akt IV.1.P 2/09) to należało uznać, że roszczenia odszkodowawcze z tego tytułu zostały zaspokojone i powodowi nie przysługuje kolejna rekompensata pieniężna oparta na tej samej podstawie faktycznej. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania cytowanym wyrokiem stanowi zaspokojenie jej wszelkich roszczeń z tytułu podjęcia przez stronę pozwaną molestującej go uchwały. Natomiast fakt późniejszego uchylecia owej uchwały nie ma wpływu na powyższą ocenę, bowiem była to jedynie czynność techniczna, którą strona pozwana poczyniła na własnym użytek.

W konsekwencji należało również uznać, że roszczenie powoda o opublikowanie przez stronę pozwaną przeprosin, było bezpodstawne.

Wobec powyższego apelacja, jako bezpodstawna, została oddalona w punkcie 1 sentencji po myśli art.385 kpc.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono (w punkcie 2) z mocy art.98 § 1 i 2 kpc oraz art.108 § 1 kpc a także § 2 pkt 4 oraz 9 ust.1 pkt 2 i 3 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Na zasądzoną kwotę składają się: 1.013 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie oraz 240 zł z tytułu roszczenia niemajątkowego.

/-/ SSA A.Kolonko /-/ SSA W.Nowakowski /-/ SSA M.Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia