

**UCHWAŁA**  
**składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego**

Dnia 28 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Hajn  
SSN Halina Kiriło (sprawozdawca, uzasadnienie)  
SSN Maciej Pacuda  
SSN Piotr Prusinowski  
SSN Romualda Spyt  
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

Protokolant Hubert Piskorz  
z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Henryki Gajdy-  
Kwapień

w sprawie z powództwa J. N.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,  
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 28 września 2016 r., zagadnienia prawnego przedstawionego  
przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 1 marca 2016 r., sygn. akt I PK (...),

Czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika  
odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny  
wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do  
zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania  
od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego  
prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.)

podjął uchwałę:

**Wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia  
(wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo  
wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie**

**jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.**

## **UZASADNIENIE**

Przedstawione powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wyłoniło się w następującym stanie faktycznym sprawy:

Powódka J. N. w pozwie z 3 lutego 2012 r. domagała się zasądzenia od pozwanej M. Spółki z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 49.999 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podnosząc naruszenie przez pracodawcę tej zasady w trakcie typowania pracowników do zwolnienia z pracy w trybie ustawy o grupowych zwolnieniach.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 12 lutego 2014 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1 lipca 1998 r. u poprzednika prawnego pozwanej – V. w T. We wrześniu 2006 r. pozwana Spółka nabyła upadające przedsiębiorstwo V., w związku z czym nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęcie pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z umową o pracę na czas nieokreślony z 1 lipca 1998 r., powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw planowania i rozliczenia produkcji. Pozwana zatrudniała trzy planistki w dziale logistyki, w tym powódkę. W 2009 r. na równoważnym stanowisku planistki pracowały, oprócz powódki, W. K. (była pracownica V.) i A. W. (zatrudniona u pozwanej od 2006 r.) W styczniu 2009 r. nastąpił spadek zamówień i usług. W związku z tym pracodawca postanowił, że nastąpi zwolnienie części pracowników, co wiązało się z potrzebą ustalenia kryteriów doboru do zwolnienia. Kryteriami tymi były: ogólna ocena pracy pracownika, niezwiązana z oceną roczną, przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku oraz sytuacja rodzinna. Brano pod uwagę doświadczenie osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją zatrudnienia, umiejętność pracy

na kilku odcinkach (tj. uniwersalność pracownika), możliwość zaangażowania się w nowe projekty i szkolenia, także międzynarodowe, poziom aktywności w SAP (specjalistyczny program komputerowy), znajomość języka angielskiego oraz chęć jego nauczania się, możliwość pracy na innym stanowisku, możliwość oddelegowania, umiejętność pracy w zespole. Sąd Rejonowy ustalił, że klienci i dostawcy pozwanego są rozmieszczeni na całym świecie. Kluczową kwestią w komunikacji z nimi była umiejętność posługiwania się językiem angielskim, którego powódka nie знаła. Ponadto powódka nie korzystała z programu informatycznego SAP (jest to system finansowo-księgowy, który umożliwia komputerowe księgowanie), do obsługi którego była bardzo dobrze przygotowana (brała udział w szkoleniach), co spowodowało po stronie pozwanej straty materialne związane z błędnym zamówieniem dokonany przez powódkę. Pozwanej zależało, aby w zatrudnieniu pozostali pracownicy, którzy sprawnie i chętnie posługują się systemem SAP. Zdaniem pracodawcy, powódka nie potrafi też pracować w zespole, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych planistek.

Pismem z 26 lutego 2009 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) i art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację ekonomiczną, gospodarczą i organizacyjną pracodawcy związaną ze spadkiem zamówień i popytu na usługi pracodawcy oraz obniżenie rentowności zakładu w pierwszym kwartale 2009 r., pociągające za sobą konieczność reorganizacji zadań i rozkładu pracy w dziale logistyki, co oznacza konieczność redukcji etatu na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i kontroli. Umowa o pracę rozwiązała się po upływie okresu wypowiedzenia. Po upływie roku od złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, w dniu 26 lutego 2010 r. powódka wniosła pozew o przywrócenie do pracy u pozwanej, który został oddalony przez Sąd Rejonowy w T. z uwagi na uchybienie terminowi określonymu w art. 264 § 1 k.p. (wyrok z dnia 20 kwietnia 2010 r., IV P (...)). Rozstrzygnięcie to zostało zaaprobowane przez Sąd Okręgowy w K. (wyrok z dnia 7 października 2010 r., IX Pa (...)). W pozwie o przywrócenie do pracy powódka nie zarzucała pracodawcy

wypowiedzenia jej umowy o pracę z przyczyny naruszającej zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Tej treści zarzut podniosła dopiero w niniejszej sprawie. Zdaniem powódki, została ona wytypowana do zwolnienia z uwagi na wiek (ukończenie 50 lat) oraz z tego względu, że wcześniej była pracownikiem poprzednika prawnego pozwanej, którego pracownicy zostali przejęci przez pozwaną na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.

Oddalając powództwo o odszkodowanie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany przyjął wobec powódki zgodne z prawem kryteria wyboru pracowników do zwolnienia (tj. brak znajomości języka angielskiego, sporadyczne posługiwanie się systemem SAP, brak umiejętności współpracy w zespole), które nie naruszały zasady równego traktowania. Niezasadny okazał się natomiast zarzut powódki, że pozwana przyjęła i zastosowała niedozwolone kryterium owego wyboru, jakim jest wiek. Z przyczyn nie dotyczących pracowników zostały bowiem zwolnione także pracownice młodsze od powódki. Podobnie nieprawdziwy okazał się zarzut nierównego traktowania powódki w związku z jej uprzednim zatrudnieniem w V., skoro wypowiedzenia złożono zarówno pracownikom przejętym z V., jak i tym, których zatrudniał bezpośrednio obecny pracodawca.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 października 2014 r. oddalił apelację powódki od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja podlegała oddaleniu, jednak z innych przyczyn niż te, które przedstawił Sąd Rejonowy oddalając powództwo. Sąd Okręgowy podkreślił, że odwołanie powódki od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika zostało oddalone prawomocnym wyrokiem sądowym. Tymczasem aby orzec o zgłoszonym przez powódkę na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. roszczeniu odszkodowawczym, należałoby rozważyć przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut dyskryminacji zgłoszony w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia wiąże się zaś nierozdzielnie z okolicznościami poprzedniej sprawy prawomocnie zakończonej oddaleniem powództwa. Ponowne rozstrzygnięcie o zgodności z prawem wypowiedzenia nie jest dopuszczalne. Z tej już tylko przyczyny, bez rozważania innych okoliczności, apelacja powinna być oddalona.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18<sup>3d</sup> k.p., przez przyjęcie, że dochodzenie przez pracownika roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do oddalenia apelacji bez rozważenia innych okoliczności, w szczególności bez zbadania, czy wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia, a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy i pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę bezpośrednio nie wskazał przyczyny dyskryminacyjnej) jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.), czy też dochodzenie owych roszczeń jest niezależne od wcześniejszego wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.) i możliwe jest w ramach odrębnego procesu sądowego wywołanego wniesieniem pozwu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.).

Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego powziął wątpliwości, które zawarł w przedstawionym do rozstrzygnięcia zagadnieniu prawnym.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma to, czy pracownik może dochodzić roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) w razie niewystąpienia z roszczeniami przysługującymi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.) albo nieskutecznego wystąpienia z takimi roszczeniami ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p.

W tej kwestii ujawniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego dwa odmienne stanowiska.

Według pierwszego, niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych – zarówno tych przewidzianych w Kodeksie cywilnym, jak i tych, dla których podstawę prawną stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., co wynika z art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. W taki sposób w wyroku z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 13, poz. 151) Sąd Najwyższy rozstrzygnął zależność (ściśły związek) między wcześniejszą sprawą o przywrócenie do pracy i późniejszą sprawą o odszkodowanie za zastosowanie dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia, przyjmując, że w sporze z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę podana przyczyna wypowiedzenia określa główny przedmiot sprawy, zatem to na niej skupia się badanie (ocena) w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takim zakresie sąd pracy musi rozstrzygnąć, czy wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Uzasadnione jest również domniemanie zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, które może być wzruszone tylko przez odwołanie do sądu pracy. Jednak gdy sąd pracy oddala odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, to nie ma podstaw do twierdzenia, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Taki skutek zachodzi również w sytuacji, gdy oddalenie odwołania od wypowiedzenia nastąpiło z powodu przekroczenia terminu z art. 264 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Wyrok ma wówczas podstawę materialnoprawną w tym przepisie i nie pozwala przyjąć w innej sprawie, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę ze względu na podaną przyczynę wypowiedzenia było niezgodne z prawem.

Przytoczone orzeczenie stanowi rozwinięcie i kontynuację wcześniejszych poglądów Sądu Najwyższego zaprezentowanych przede wszystkim w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227), w których przyjęto, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Jeżeli pracownik nie wniósł w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i nie uzyskał w odpowiednim trybie stwierdzenia, że pracodawca działał niezgodnie z prawem, to nie może w kolejnej sprawie (o odszkodowanie) skutecznie powoływać się na bezprawność zachowania pracodawcy jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej.

W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało jednak przedstawione odmienne stanowisko. W wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275, z glosą M. Domańskiej, Państwo i Prawo 2016 nr 2, s. 131) Sąd Najwyższy przyjął, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia. Kwestionując dotychczasowe orzecznictwo Sąd Najwyższy w tym wyroku zwrócił uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera regulacji wprowadzającej zależność między roszczeniem z art. 45 § 1 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Są to niezależne i odrębne roszczenia pracownika przysługujące z tytułu odmiennych naruszeń prawa przez pracodawcę. W myśl art. 45 § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownikowi przysługują – według jego wyboru – roszczenia restytucyjne

(o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie do pracy) albo roszczenie o odszkodowanie. Natomiast odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. może być dochodzone przez osobę, „wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”, przy czym nie może ono być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają więc na celu sankcjonowanie tylko jednego, ściśle określonego zachowania pracodawcy, a ich celem jest zniwelowanie majątkowych skutków bezprawnego wypowiedzenia, co następuje w granicach określonych w tym przepisie. Punktem wyjścia przy rozważaniu tej odpowiedzialności jest skutek zachowania pracodawcy (wypowiedzenie umowy o pracę), a w drugiej kolejności następuje ocena zgodności z prawem tego zachowania. Odmienne jest w odniesieniu do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. W tym przypadku skutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu nie ma znaczenia dla istoty jego odpowiedzialności, gdyż samo to naruszenie jest sankcjonowane prawem pracownika do minimalnego odszkodowania, określonego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Natomiast niekorzystne dla pracownika skutki tego naruszenia prawa przez pracodawcę mają wpływ na wysokość odszkodowania, jeżeli uszczerbek, którego doznał pracownik, przekracza wartość odszkodowania minimalnego. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy do szkody w mieniu pracownika, a więc obejmuje ona także szkodę na osobie i naruszenie dóbr osobistych pracownika, co nie jest objęte roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. Odmienne niż ten przepis, art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

W powołanym wyroku III PK 31/12 Sąd Najwyższy zakwestionował stanowisko przedstawione we wcześniejszych swoich orzeczeniach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08. Stanowisko to, zdaniem Sądu Najwyższego, nasuwa poważne zastrzeżenia, gdyż ogranicza odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji wypowiedzenia z przyczyny naruszającej tę zasadę tylko do tych przypadków, gdy takie wypowiedzenie uzasadnia roszczenia pracownika z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem wypowiedzenie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a mimo to pracodawca może być zobowiązany do zapłaty pracownikowi odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację

pracownika nie jest bowiem nierozłącznie związana z materialnym skutkiem zakazanego zachowania pracodawcy.

Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy (za „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Mimo że stanowi on o „odszkodowaniu”, to nie wprowadza szkody jako przesłanki odpowiedzialności. Poza samym brzmieniem określonej w art. 18<sup>3d</sup> k.p. przesłanki odpowiedzialności pracodawcy przemawia za tym twierdzeniem także wprowadzenie w tym przepisie prawa pracownika do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Prawo to przysługuje pracownikowi także w razie braku szkody, a więc odszkodowanie spełnia również funkcję wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych (zadośćuczynienia). Jeżeli pracodawca zastosował dyskryminujące przesłanki wypowiedzenia, to wprowadzie z reguły takie wypowiedzenie należy uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale mogą istnieć przypadki odmienne. Jeżeli pracodawca podał pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia niezawinioną utratę niezbędnych uprawnień i osiągnięcie wieku emerytalnego, to wypowiedzenie może być uzasadnione ze względu na pierwszą z nich (co spowoduje oddalenie powództwa z art. 45 § 1 k.p.), a mimo tego pracownik ten może dochodzić odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. (bo druga z nich jest dyskryminująca).

Krytykowany w omawianym wyroku pogląd judykatury uzależniający, w przypadku dyskryminującego wypowiedzenia umowy o pracę, możliwość dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. od zachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia liczonego od jego doręczenia (art. 264 § 1 k.p.), zdaniem Sądu Najwyższego, nie zasługuje na aprobatę z tego względu, że termin ten jest zbyt krótki do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w szczególności dotyczy majątkowej szkody na osobie i uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika. Patrząc z punktu widzenia zasady skuteczności prawa Unii Europejskiej (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 8 lipca 2010 r., C-246/09 w sprawie *Bulicke*, Zb.Orz. 2010, s. I-07003) trzeba ocenić krytycznie pogląd orzecznictwa uzależniający dopuszczalność dochodzenia

roszczeń wynikających z dyskryminacji pracownika przy wypowiedzeniu umowy o pracę od jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 k.p. Pogląd ten narusza wymaganą skuteczność regulacji unijnych. Odnosi się to zarówno do wymiaru terminu do wytoczenia powództwa, wynoszącego tylko 7 dni, jak i do określenia zdarzenia rozpoczynającego jego bieg, którym jest doręczenie pracownikowi wypowiedzenia. Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie prawne miał na uwadze odmienne stany faktyczne poszczególnych spraw rozstrzygniętych w różny sposób w powołanych orzeczeniach. Jednak odmienności te nie wyjaśniają różnic w podejściu do zależności między roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w sposób, który pozwoliłby zignorować rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Rozbieżność ta – widoczna i oczywista – stała się przyczyną przedstawienia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego sformułowanego na wstępie zagadnienia prawnego.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

#### I.

Analizę przedstawionego do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego wypada rozpocząć od przypomnienia genezy regulacji art. 18<sup>3d</sup> k.p., rodzaju i przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz charakteru należnego z tego tytułu odszkodowania.

Konieczność implementacji unijnego prawa antydyskryminacyjnego skłoniła polskiego ustawodawcę do przyjęcia wielu rozwiązań mających na celu wzmocnienie ochrony przed przypadkami naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wśród najważniejszych, obecnych w polskim porządku prawnym rozwiązań mających realizować ten cel należy wymienić możliwość domagania się przez osobę, wobec której dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, odszkodowania, o jakim mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przepis

ten został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405). Początkowo – tak jak inne przepisy odnoszące się do równego traktowania w zatrudnieniu – regulował on jedynie naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Ponadto odszkodowanie przewidziane w tym przepisie było ograniczone: nie mogło być wyższe od najniższego wynagrodzenia za pracę i nie wyższe niż sześciokrotność tego wynagrodzenia. W wyniku kolejnej nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2004 r. Nr 40, poz. 374) przepis ten uzyskał obecny kształt. Ustawodawca zrezygnował z określenia maksymalnego pułapu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gwarantując świadczenie w minimalnej wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W kwestii implementacji prawa unijnego warto zauważyć, że w pierwotnym brzmieniu poprzedniczki dyrektywy 2006/54/WE, to jest dyrektywy Rady 76/207/EW z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 39 z dnia 14 lutego 1976, s. 40) brak było przepisów, które ustanawiałyby *expressis verbis* prawo domagania się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Jedynie w art. 6 dyrektywy zawarto swoistą gwarancję proceduralną dla ofiar dyskryminacji, obligując państwa członkowskie do wprowadzenia środków prawnych, które okażą się konieczne i niezbędne, by zapewnić poszkodowanemu możliwość dochodzenia praw przed sądem. Nie było jednak mowy o żadnych konkretnych uprawnieniach czy prawie do rekompensaty. Dopiero Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał, że zobowiązanie państw członkowskich do przyjęcia środków, które zapewnią realizację celów dyrektywy oraz prawo do sądu, ustanowione w art. 6 dyrektywy, implikują konieczność wprowadzenia sankcji za naruszenie zasady równego traktowania. W wyroku w sprawie 14/83 von Colson and Kamann v. Land Nordrhein – Westfalen (ECR 1984, s. 1891, pkt 18-22) Trybunał podkreślił, że bez właściwego systemu sankcji nie osiągnie się prawdziwej równości szans kobiet i mężczyzn. Działania dyskryminacyjne muszą spotkać się z

odpowiednią reakcją, a osoba, której przysługuje prawo do sądu, musi mieć przyznane prawa, których może dochodzić na drodze sądowej. Takie podejście w zasadzie stanowi odwrócenie łacińskiej paremii *ubi ius ibi remedium*, głoszącej, że gdzie prawo, tam środek zaradczy. Skoro jest środek zaradczy (prawo do sądu), to musi być i prawo, na przykład domagania się odszkodowania. Sankcjami za naruszenie zasady równego traktowania mogą być: zaoferowanie stanowiska dyskryminowanemu kandydatowi, przyznanie adekwatnego odszkodowania rekompensującego w pełni poniesioną szkodę, wprowadzenie systemu kar pieniężnych. Wybór sankcji należy wyłącznie do państw członkowskich. Trybunał podjął także rozważania dotyczące charakteru sankcji. W jego ocenie, powinny one gwarantować prawdziwą i efektywną ochronę sądową. Oznacza to, że muszą wywoływać odstraszający efekt. Zatem w sytuacji, gdy państwo członkowskie zdecyduje się wprowadzić sankcję w postaci odszkodowania, jego wysokość nie może ograniczać się wyłącznie do straty poniesionej przez dyskryminowanego. Powinna ona pozostawać w odpowiedniej proporcji do poniesionej szkody.

Rozpoznając kolejne sprawy, Trybunał Sprawiedliwości potwierdził przyjętą linię orzecniczą. Jednocześnie przedstawił dodatkowe wskazówki, które pozwalają zrozumieć i ustalić, jakie sankcje spełniają wymóg efektywności transpozycji dyrektywy. W wyroku w sprawie 79/83 Dorit Harz v. Deutsche Tradax GmbH (ECR 1984, s. 1921, pkt 14) Trybunał zaznaczył, że sankcje muszą mieć taki charakter, by przyznawać dla dyskryminowanego właściwe odszkodowanie, a dla pracodawcy stanowić środek nacisku, który skłoni go do przestrzegania zasady równego traktowania i zarazem zniechęci do podejmowania działań, które będą pozostawały z nią w sprzeczności. Istotą sankcji jest więc prewencja zarówno ogólna, jak i szczególna. Z kolei w wyroku w sprawie C-271/91, Marshall v. Southampton and South – West Hampshire Area Health Authority (ECR 1993, I-4367, pkt 25-26), Trybunał podkreślił, że jeżeli zwolnienie pracownika z pracy będzie wynikiem dyskryminacji, dyskryminowany powinien zostać przywrócony do pracy lub otrzymać właściwe odszkodowanie, które w pełni rekompensowałoby szkodę wywołaną zwolnieniem.

Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, w jaki sposób należy prawidłowo zrealizować obowiązek państw członkowskich polegający na zapewnieniu prawa do

ochrony sądowej, wynikający z art. 6 dyrektywy. Podkreślił jednak, że państwa członkowskie mają swobodę wyboru odpowiednich sankcji. Oznacza to, że nie są zobowiązane do wprowadzenia konkretnego rozwiązania. Mogą przyznać ofiarom dyskryminacji prawo do odszkodowania czy zadośćuczynienia, posługiwać się karami pieniężnymi, czy też nakazywać pracodawcom wykonanie określonych działań lub zobowiązać do powstrzymywania się od podejmowania czynności naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W orzecznictwie Trybunału nie można znaleźć jasnych i precyzyjnych wytycznych, które pozwoliłyby określić, jakie dokładnie odszkodowanie jest rzeczywiście skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. W doktrynie prawniczej wskazuje się, że środki i sankcje są efektywne, gdy prowadzą do oczekiwanego rezultatu. Proporcjonalne, gdy w sposób adekwatny odzwierciedlają skalę, naturę i rozmiar strat lub krzywdy doznanej przez dyskryminowanego. Odstraszające, gdy zapobiegają wystąpieniu w przyszłości kolejnych działań o charakterze dyskryminacyjnym.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości wyprzedziło rozwiązania legislacyjne. Dopiero w 2002 r. do dyrektywy 76/207/EWG dodano przepis art. 8d, który stanowił *expressis verbis*, że sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Zmiana została wprowadzona na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z dnia 2 października 2002 r., s. 255-260). Wcześniej podobną regulację wprowadzono w art. 17 dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania z zakresu zatrudnienia i pracy oraz w art. 15 dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenia rasowe i etniczne.

Dyrektywa 76/207/EWG została uchylona z dniem 15 sierpnia 2009 r. przez dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z dnia 26

lipca 2006, s. 23). Przepis art. 8d dyrektywy 76/207/ EWG recypowano do art. 25 dyrektywy 2006/54/WE. Stanowi on, że Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Z kolei art. 18 dyrektywy 2006/54/WE (odnoszący się bezpośrednio do praw osób dyskryminowanych) stanowi, że Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Maksymalna wysokość takiego zadośćuczynienia lub odszkodowania może być ustalona jedynie w przypadkach, w których pracodawca może dowieść, że szkoda doznana przez starającego się o pracę, powstała w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia jego podania o pracę. Należy podkreślić, że w treści przepisu użyto spójnika „lub”, który stanowi alternatywę nierozłączną. Zatem do prawidłowej implementacji dyrektywy wystarczy, by do porządku krajowego został wprowadzony jeden z wymienionych w przepisie środków ochrony prawnej. Nie ma obowiązku jednoczesnego ustanawiania w prawie krajowym zadośćuczynienia i odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Zastosowany środek musi jednak spełniać powyższe kryteria.

Dyrektywa 2006/54/WE niezależnie od obowiązku wprowadzenia odpowiedzialności odszkodowawczej za dyskryminację ustanawia zatem równolegle obowiązek sankcjonowania praktyk dyskryminacyjnych. Jakakolwiek byłaby natura owych sankcji, powinny być one proporcjonalne, skuteczne, odstraszające i dolegliwe w takim stopniu, aby przyczynić się do realizacji celu, jakim jest zwalczanie przejawów dyskryminacji w zatrudnieniu. Inaczej mówiąc, sankcje powinny być środkiem nacisku na tyle silnym, aby ich lekceważenie było nierozsądne. Zgodnie z orzecznictwem TSUE, swoisty penalny charakter odszkodowania za dyskryminację pojawia się w sytuacji, w której państwo

członkowskie nie przewidywało żadnych innych, oprócz odpowiedzialności odszkodowawczej, środków zwalczania dyskryminacji. We wspomnianej sprawie von Colson, C-14/83, Trybunał stwierdził, że państwa członkowskie mają obowiązek efektywnej implementacji dyrektyw, jednak to od nich zależy, jakimi sankcjami posłużą się w celu wyegzekwowania zakazu dyskryminacji. W przypadku, gdy jedyną formą odpowiedzialności za dyskryminację jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, przyznane odszkodowanie powinno spełniać wymagania skutecznej, odstraszającej kary i nie może ograniczać się do nominalnego wyrównania szkody (podobnie sprawy C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV* czy *Dorit Harz v. Deutsche Tradax GmbH*).

W polskim porządku prawnym odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., nie jest jedynym środkiem ochrony prawnej przed naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dyskryminowany pracownik może bowiem na podstawie art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przed sądem pracy istnienia stosunku pracy o treści odpowiadającej antydyskryminacyjnym przepisom Kodeksu pracy. W przypadku większej wagi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może też skorzystać z sankcji niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.). Do rejestru środków prawnych, którymi dysponuje ofiara dyskryminacji, zalicza się wreszcie środki ochrony, o jakich mowa w art. 18<sup>3e</sup> k.p. Sankcje karne za praktyki dyskryminacyjne w zatrudnieniu przewidują natomiast art. 121 ust. 1 art. 123 ustawy z dnia 10 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415), ustanawiające odpowiedzialność karną za praktyki dyskryminacyjne stosowane na etapie dostępu do zatrudnienia przez podmioty odmawiające zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego oraz dokonywane przez agencje pracy tymczasowej oraz art. 218 § 1 k.k., wprowadzający sankcję karną za uporczywe i złośliwe naruszanie prawa pracownika do równego traktowania. Przy ustalaniu, czy doszło do prawidłowej implementacji dyrektywy, należy dokonać analizy wszystkich regulacji ustanawiających negatywne konsekwencje dla osób dopuszczających się

tego rodzaju praktyk. Nie wystarczy samo odwołanie do art. 18<sup>3d</sup> k.p., gdyż nie przedstawia on pełnego obrazu środków, które mają w sposób dostatecznie skuteczny odstraszać przed zachowaniami godzącymi w prawo do równego traktowania w zatrudnieniu. Nie można zatem twierdzić, że odpowiedzialność odszkodowawcza z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest jedynym środkiem prawnym przysługującym pracownikowi za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Odpowiedzialność odszkodowawcza z omawianego przepisu nie musi więc samodzielnie spełniać celów, jakie art. 25 dyrektywy 2006/54/WE przypisuje odszkodowaniu jako sankcji za owe naruszenia.

Wracając do przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. warto przypomnieć, że w świetle zawartej w nim regulacji uprawnioną do odszkodowania jest osoba, wobec której dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania, a więc zarówno pracownik, jak i kandydat na pracownika oraz były pracownik. Zobowiązanym do wypłaty świadczenia jest natomiast pracodawca, a także osoby działające w jego imieniu (art. 3<sup>1</sup> k.p.). Kontrowersyjne jest, czy pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka osobowego także za praktyki dyskryminacyjne stosowane przez innych pracowników (za takim stanowiskiem opowiada się D. Doerre-Nowak (w:) K.W. Baran, E. Chmielek-Łubińska., D. Doerre-Nowak, L. Mitrus, T.M. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk 2010 r., s. 117 i P. Korus (w:) A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 73; upatrując podstaw owej odpowiedzialności w art. 120 k.p. lub art. 94 pkt 2b k.p.; odmiennie W. Sanetra, którego zdaniem odpowiedzialność tę ponosi tylko pracodawca - W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeksu pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 179).

Wątpliwości budzi też deliktowy lub kontraktowy charakter odpowiedzialności pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Za deliktowym charakterem tej odpowiedzialności opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2003 r., I PK 171/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 258, podobnie w odniesieniu do mobbingu – wyroki z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126 i z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125). Pogląd ten jest akceptowany przez część przedstawicieli doktryny. Podkreśla się, że za deliktowym charakterem omawianej odpowiedzialności

przemawia treść art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym prawo do odszkodowania przysługuje nie tylko pracownikowi (a więc nie jest ono konstrukcyjnie związane ze stosunkiem pracy). Ponadto, zakaz dyskryminacji, z uwagi na szczególnie społecznie szkodliwy wymiar tego typu zachowania, ma charakter publiczny, a nie prywatny (por. P. Korus (w:) A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 74 ). Nie brak jednak głosów przeciwnych. Zdaniem W. Sanetry, odpowiedzialność odszkodowawcza z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest odpowiedzialnością ze stosunku pracy z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania ciążącego na pracodawcy względem pracownika (W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetera, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 181).

W doktrynie ścierają się dwa poglądy na temat zasad owej odpowiedzialności. Zdaniem jednych, jest to odpowiedzialność za skutek, której jedyną przesłanką jest bezprawność zachowania pracodawcy, polegająca na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu (M. Wandzel (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 94-95; T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2, PiZS 2009 nr 1, s. 2), natomiast według innych – jest to odpowiedzialność oparta na zasadzie winy, której przesłankami są bezprawność zachowania sprawcy i wina (W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 89; autor ten w wydaniu 2 komentarza z 2011 r., s. 180 poddał jednak w wątpliwość oparcie omawianej odpowiedzialności odszkodowawczej na winie). Wreszcie wyrażany jest i taki pogląd - wynikający z zestawienia art. 18<sup>3d</sup> k.p. i art. 94 pkt 2b k.p.- zgodnie z którym odpowiedzialność pracodawcy za działania własne opiera się na zasadzie ryzyka, natomiast za działania cudze, tj. działania innych pracowników, na zasadzie winy. Zauważa się też, że akt dyskryminacji w zatrudnieniu jest świadomym aktem pracodawcy, popełnianym z winy umyślnej w przypadku dyskryminacji bezpośredniej, a także z winy nieumyślnej w przypadku dyskryminacji pośredniej, zatem nastawienie psychiczne sprawcy powinno być uwzględniane przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego jako sankcja za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 105).

Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wymienia też szkody jako przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady niedyskryminacji. Jednak w literaturze i judykaturze podkreśla się, że odszkodowanie powinno zmierzać do wyrównania wszelkich szkód majątkowych i niemajątkowych wyrządzonych aktem dyskryminacji. Z charakteru odszkodowania wynika bowiem, że powinno ono odpowiadać i rekompensować poniesioną szkodę. Zatem również odszkodowanie unormowane w tym przepisie pełni funkcję wyrównującą uszczerbek, czyli pewien rodzaj niekorzystnego stanu w prawnie chronionych dobrach (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 27/00, LEX nr 590311).

Roszczenia o odszkodowanie dochodzi się przed sądem pracy w trzyletnim terminie przedawnienia z art. 291 § 1 k.p., a w postępowaniu zainicjowanym tej treści pozwem obowiązuje szczególny rozkład ciężaru dowodu. Co do faktu dyskryminacji pracownik korzysta z regulacji art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., a zatem powinien jedynie wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi względami. Natomiast wykazanie szkody przewyższającej minimalną wysokość określoną w przepisie (pracownik nie ma obowiązku wykazania szkody w zakresie sankcyjnego charakteru odszkodowania) oraz związku przyczynowego między bezprawnym zachowaniem pracodawcy a szkodą obciąża pracownika w myśl ogólnej reguły wynikającej z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160).

W doktrynie prawa pracy prezentowane są różne poglądy na temat charakteru odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Według jednych przedstawicieli nauki, użycie przez ustawodawcę pojęcia „odszkodowanie” nakazuje łączyć to pojęcie z cywilistycznym pojęciem szkody rozumianej jako uszczerbek majątkowy, zatem dla skutecznego dochodzenia tego świadczenia nieodzowne jest wykazanie owej szkody, nawet minimalnej, gdyż w przeciwnym razie uregulowanemu w art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowaniu trzeba byłoby przypisać rolę kary. Bez wykazania chociażby minimalnej szkody poniesionej w wyniku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie jest więc

dopuszczalne zasądzenie odszkodowania nawet w najniższej wysokości określonej w komentowanym przepisie (W. Sanetra (w:) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 183).

Zdaniem innych, chociaż omawiany przepis nazywa świadczenie z tytułu nierównego traktowania odszkodowaniem, to jednak nie wymaga do nabycia prawa do niego powstania z tego tytułu szkody w majątku pracownika. Inna sprawa, że często nierówne traktowanie wyrządza szkodę majątkową (np. niezawarcie umowy o pracę pozbawia pracownika spodziewanego wynagrodzenia, a poza tym ponosi on koszty związane z ubieganiem się o zatrudnienie). Nierówne traktowanie, co do zasady, wyrządza też pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej. Stąd też odszkodowanie to pełni, w zależności od sytuacji, funkcje: kompensacyjną, zadośćuczynienia lub swoistej kary cywilnej (T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2, PiZS 2009 nr 1, s. 2-3). Oczywiście zasadnicze znaczenie ma funkcja kompensacyjna odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Podkreśla się, że świadczenie to powinno wyrównywać uszczerbek zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych pracownika. (K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 100; W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, s. 37; S. Samol, Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej (w:) Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym, red. Z. Niedbała, s. 290-291). Jakkolwiek w doktrynie prawa cywilnego konsekwentnie rozróżnia się uszczerbek majątkowy, który kompensowany jest odszkodowaniem i uszczerbek niemajątkowy (nazywany krzywdą, a nie szkodą), który naprawiany jest zadośćuczynieniem, w prawie pracy rozróżnienie to ulega zatarciu. Argumentuje się bowiem, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania pracowników (dyskryminację), a zatem odszkodowanie z tego przepisu powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Niektórzy komentatorzy wyrażają jednak wątpliwość, czy zasadne jest nadawanie utrwalonym pojęciom (odszkodowanie, zadośćuczynienie) innych znaczeń. Dopuszczalne byłoby przecież przyjęcie, że w

zakresie nieuregulowanym (a więc dotyczącym szkody niemajątkowej) poszkodowany może dochodzić zadośćuczynienia na zasadach ogólnych, tj. art. 445 i art. 448 k.c. (P. Korus (w:) A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 75).

Co do wysokości przedmiotowego świadczenia zauważa się, że zasadniczą funkcją odszkodowania w polskim prawie cywilnym jest kompensowanie powstałej szkody, co w sposób decydujący wpływa na ustalenie górnej jego wysokości, która powinna stanowić wielkość szkody. Pogląd ten nawiązuje do sformułowanej w Niemczech w drugiej połowie XIX wieku zasady pełnego naprawienia szkody. Zasada ta sprawiła, że wysokość odszkodowania została uzależniona jedynie od rozmiarów wyrządzonej szkody, bez względu na inne okoliczności sprawy. Szła ona w parze z powszechnym przekonaniem, że odszkodowanie nie powinno być źródłem wzbogacenia poszkodowanego. Odszkodowanie w prawie cywilnym nie ma więc na celu odstraszania. Zasadą cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej jest, aby wysokość odszkodowania nie przekraczała wysokości szkody. Zgodnie z klasycznymi regułami, decydujące znaczenie przy ustalaniu wysokości odszkodowania za dyskryminację, w sytuacji gdy pracownik żąda zasądzenia kwoty wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, powinna mieć wysokość doznanej szkody, z uwzględnieniem związku przyczynowego istniejącego między wysokością uszczerbku a działaniami podmiotu odpowiedzialnego za dyskryminację. W przypadku ustalania odszkodowania mającego rekompensować uszczerbek niemajątkowy również brakuje zasadniczych różnic w stosunku do reguł obowiązujących na gruncie prawa cywilnego. Oceniając krzywdę doznaną przez ofiarę dyskryminacji należy więc sięgnąć do mierników obiektywnych, takich jak czas trwania i liczba naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników, a także rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych, a nie tylko opierać się na subiektywnym odczuciu ofiary. Podobnie jak w prawie cywilnym należy postulować, aby z jednej strony odszkodowanie za dyskryminację zasądzone w celu niwelacji szkody niemajątkowej przedstawiało realną wartość (stanowiło rzeczywiste zadośćuczynienie) i nie miało symbolicznego charakteru. Z drugiej jednak strony, nie powinno ono prowadzić do nadmiernego wzbogacenia się poszkodowanego,

powinno zatem być umiarkowane (P. Czarnecki, Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu, PiZS 2010 nr 2, s. 17 i nast.).

Przepisy prawa unijnego stanowiące o odstraszającym celu sankcji za dyskryminację, zestawione z gwarancją minimalnej kwoty odszkodowania, o której mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., skłaniają znaczną część doktryny polskiego prawa pracy do twierdzenia, iż oprócz naturalnej kompensacyjnej funkcji odszkodowawczej za dyskryminację, pełni ono również inne funkcje (cele). Zdaniem T. Liszcz, brak powiązania odszkodowania z wysokością faktycznie poniesionej szkody, pozwala upatrywać w tym świadczeniu formy nawiązki i nakazuje brać pod uwagę przy ustalaniu jej wysokości także sytuację majątkową pracodawcy (T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – część 2, PiZS 2009, nr 1, s. 2). A. M. Świątkowski zwraca uwagę, że charakter przedmiotowego odszkodowania, jako sankcji, sprawia, iż przy ustalaniu wysokości świadczenia należy uwzględniać nasilenie winy po stronie pracodawcy, rodzaj naruszonego dobra oraz to, czy pracodawca poniósł inne dolegliwości z powodu praktyk dyskryminacyjnych (A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 98 – 99). Według D. Doerre-Nowak, na represyjny charakter odszkodowania wskazuje zmiana art. 18<sup>3d</sup> k.p. dokonana ustawą nowelizacyjną z dnia 14 listopada 2003 r., polegająca na usunięciu ograniczenia maksymalnej wysokości świadczenia (D. Doerre-Nowak (w:) K.W. Baran, E. Chmielek-Łubińska., D. Doerre-Nowak, L. Mitrus, T.M. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk 2010 r., s. 117; podobnie R. Babińska, Środki indywidualnej ochrony przed dyskryminacją, PiZS 2005 nr 3, s. 25). Za trafnością poglądu o istnieniu także pozakompensacyjnego celu regulacji art. 18<sup>3d</sup> k.p. opowiada się też - chociaż z daleko idącymi zastrzeżeniami – P. Czarnecki (P. Czarnecki, Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu, PiZS 2012 nr 2, s. 17 i nast.).

Jeśli chodzi o judykaturę, kluczowe znaczenie dla wyjaśnienia charakteru odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. przypisuje się wyrokowi Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160 z glosami D. Leszczyńskiej, M.P.Pr. 2011 nr 8, s. 443-445; W. Pudełko, M.P.Pr. 2011 nr 10, s. 553-556; W. Wielgolaskiego, Radca Prawny 2010 nr 4, s. 13-14), w którym

stwierdzono, że przepis ten należy interpretować zgodnie z europejskim prawem regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania, obowiązujące od dnia 14 sierpnia 2009 r., nakazują państwom wprowadzenie za dyskryminację pracowników sankcji, które mają być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Wynika stąd, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także powinno działać prewencyjnie. Ustalając wysokość odszkodowania należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację – tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. – może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej. Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego – odpowiednio – tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Odszkodowanie obejmuje poniesione straty i utracone korzyści. Chodzi tu – jak w prawie cywilnym – o utratę korzyści, która rzeczywiście nastąpiła, a nie tylko teoretycznie mogłaby nastąpić. Z zastrzeżeniem ustawowych wyjątków, wyłącza to zasadność żądania zasądzenia odszkodowania za okres po wyrokowaniu (art. 316 k.p.c.). Zasadniczym kryterium ustalenia odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Drugim kryterium jest normalny związek

przyczynowy (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Związek ten jest nie tylko przesłanką odpowiedzialności, ale także wyznacznikiem wysokości szkody, za którą odpowiada sprawca. Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, spoczywa na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny ciężar dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji).

Skuteczność, proporcjonalność i odstraszająca rola omawianego odszkodowania została też zaakcentowana w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2012 r., III PK 81/11 (LEX nr 1318418) oraz z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13 (LEX nr 1515454). Natomiast w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202) Sąd Najwyższy podkreślił, że omawiane odszkodowanie w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma ono charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych.

## II.

Mając na uwadze genezę, charakter i cel regulacji art. 18<sup>3d</sup> k.p., pozostaje przejść do kolejnej kwestii, jaką jest relacja odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu nieuzasadnionego lub sprzecznego z obowiązującymi przepisami rozwiązania umowy o pracę (zbieg roszczeń).

W literaturze prawa pracy zauważa się, że zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych występuje, gdy jedno zdarzenie jest przyczyną przynajmniej dwóch lub więcej różnych skutków prawnych, regulowanych różnymi przepisami prawa pracy. Prawo pracy akceptuje kombinację różnych roszczeń majątkowych, z jakimi mają prawo występować pracownicy, albowiem identyczne stany faktyczne lub wykazujące daleko idące podobieństwo, poddane regulacji indywidualnego prawa pracy, mogą wywoływać według różnych przepisów odmienne skutki prawne. Prawo pracy reguluje zatem kumulatywny zbieg pracowniczych roszczeń

majątkowych, przyznając odrębnymi przepisami uprawnionemu pracownikowi prawo do jednego roszczenia majątkowego z dwóch, jakie pozostają w zbiegu. W tych przypadkach, kiedy przepisy prawa pracy nie ustanawiają zasad określających kolizje roszczeń majątkowych, pracownicy mają prawo do kumulacji roszczeń. Regulacja zbiegu pracowniczych roszczeń majątkowych może przybrać jedną z dwóch form: kumulatywnego zbiegu norm lub kumulacji roszczeń majątkowych. Zasadą prawa pracy jest zarówno przyznanie uprawnionemu pracownikowi prawa do jednego świadczenia majątkowego, jak i kumulacji świadczeń. Z wyjątkiem kilku przypadków wyraźnie wzorowanych na obowiązującej w prawie karnym zasadzie kumulatywnego zbiegu przepisów (zgodnie z którą kara jest wymierzana za jeden czyn zabroniony na podstawie wszystkich zbiegających się przepisów), gdy sąd pracy zasądza na rzecz uprawnionego pracownika jedno świadczenie majątkowe, mimo wielokrotnego naruszenia przez pracodawcę tego samego przepisu Kodeksu pracy lub jednoczesnego naruszenia kilku różnych przepisów, zasadniczo w razie spełnienia warunków sformułowanych w różnych przepisach Kodeksu pracy określających przesłanki nabycia przez pracowników uprawnień do świadczeń majątkowych mamy do czynienia z kumulacją świadczeń majątkowych (A. M. Świątkowski, Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych, PiZS 2013 nr 5, s. 2).

W kwestii zbiegu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy warto przypomnieć, że ta ostatnia odpowiedzialność unormowana w art. 45 i nast. k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i nast. k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jest odpowiedzialnością kontraktową, gdyż sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy o pracę i będącego elementem treści stosunku pracy. Treść tego stosunku prawnego jest bowiem kształtowana nie tylko przez same oświadczenia woli stron, ale także przez ustawę, a tym przypadku przez przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie. Jest to odpowiedzialność obiektywna, której jedyną przesłanką jest bezprawność działania pracodawcy (polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów), bez potrzeby wykazywania przez pracownika winy

pracodawcy, nawet w postaci braku zwykłej staranności. Co więcej, pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nie tylko wtedy, gdy jego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę było sprzeczne z prawem już w momencie jego złożenia, gdyż bywa, że późniejsze zdarzenia rodzą po stronie pracownika roszczenia przewidziane w art. 45 lub art. 56 k.p. (np. zajście pracownicy w ciążę w okresie wypowiedzenia lub objęcie przez pracownika w tym czasie funkcji związanej z zakazem rozwiązania umowy o pracę). Wśród przesłanek tejże odpowiedzialności przepisy nie wymieniają szkody, aczkolwiek wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z reguły prowadzi do powstania po stronie pracownika szkody majątkowej lub niemajątkowej (krzywdy). Na gruncie unormowań art. 45 i art. 56 k.p. konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów zostały ujęte alternatywnie: pracownikowi przysługują roszczenia zmierzające do zapobieżenia skutkowi rozwiązującemu lub do restytucji już rozwiązanego stosunku pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy) albo roszczenie odszkodowawcze. Restytucja stosunku pracy stanowi na gruncie prawa pracy pewien odpowiednik tej formy naprawienia szkody w ujęciu prawa cywilnego, którą jest przywrócenie stanu poprzedniego w rozumieniu art. 363 § 1 k.c. Co do odszkodowania, o jakim mowa w przepisach 47<sup>1</sup> w związku z art. 45 § k.p. oraz art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p., w doktrynie zauważa się, że pomimo swej nazwy, nie może być ono traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Po pierwsze, formalną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz faktu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Po drugie, w wielu przypadkach wysokość odszkodowania nie będzie odpowiadała wielkości szkody, jaką poniósł pracownik. Nie oznacza to jednak, że omawiane świadczenie w ogóle nie ma charakteru kompensacyjnego i jest całkowicie niezależne od wystąpienia szkody. Należy uznać, że ustawodawca *a priori* zakłada, iż wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oznacza wystąpienie szkody po stronie pracownika. Wprowadzenie stosunkowo sztywnego (zryczałtowanego) świadczenia, niezależnego od dowodu na istnienie szkody, wpisuje się w pierwszej kolejności w ochronną funkcję prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazywania, iż poniósł szkodę i jaka była jej wielkość.

W zdecydowanej większości przypadków szkoda ta rzeczywiście wystąpi. Może ona bowiem mieć charakter zarówno szkody majątkowej (przede wszystkim utracone korzyści), jak i szkody niemajątkowej (krzywdy). Oprócz poważnych napięć psychicznych, wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godności) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności współpracowników (dobre imię). Podstawowym celem odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy pozostaje zatem kompensacja szkody, jakiej doznał pracownik. Dotyczy to zarówno szkody majątkowej, jak i krzywdy moralnej. Oprócz kompensacji należałoby zwrócić uwagę także na funkcję socjalną odszkodowania. Można przyjąć, że jednym z założeń uzasadniających istnienie instytucji odszkodowania jest zapewnienie zwolnionemu pracownikowi określonych środków utrzymania, choćby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy. Należy też zgodzić się z tezą, iż odszkodowanie zasądzone względem pracodawcy ma stanowić również formę kary, negatywnej oceny jego zachowania – funkcja represyjna (Ł. Pisarczyk, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18-19). Na mieszany charakter odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał również Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK - A 2007 nr 10, poz. 128, z glosą A. Musiały, PiP 2008 nr 12, s. 126 i nast.). Zdaniem Trybunału, świadczenie przewidziane w art. 58 k.p. nie jest *sensu stricto* odszkodowaniem, lecz *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji (ustawowej kary pieniężnej) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* spełnia także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Przeciwno uznaniu świadczenia z art. 58 k.p. za odszkodowanie przemawia okoliczność, że przysługuje ono pracownikowi niezależnie od powstania po jego stronie szkody. Z drugiej strony, jeżeli szkoda przekracza kwotę określoną w tym przepisie, to w zakresie tego przekroczenia pozostaje ona nienaprawiona.

Mimo odmiennej genezy i celów regulacji zawartej w przepisach art. 45 i art. 56 k.p. oraz regulacji zawartej w art. 18<sup>3d</sup> k.p., odpowiedzialność pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami rozwiązania umowy o pracę

za lub bez wypowiedzenia jest zatem zbliżona do odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu co do charakteru i przesłanek orzekania o niej oraz mieszanej postaci samych odszkodowań. Chociaż obie omawiane rodzaje odpowiedzialności wynikają z tego samego zdarzenia, jakim jest jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy, to jednak różnią się opisem bezprawnego zachowania sprawcy szkody czy krzywdy wyrządzonej pracownikowi. Wadliwość rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 45 i art. 56 k.p. polega bowiem na nieuzasadnionym lub sprzecznym z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę zwolnieniu pracownika z pracy, natomiast bezprawność zachowania pracodawcy jako przesłanka odpowiedzialności z art. 18<sup>3d</sup> k.p. sprowadza się do zastosowania niedozwolonego kryterium różnicowania sytuacji pracowników przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie każde zaś wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w podanym wyżej znaczeniu nosi znamiona dyskryminacji.

Co do roszczeń odszkodowawczych z art. 45 lub art. 56 k.p. oraz roszczeń odszkodowawczych z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w literaturze przyjmuje się, że mamy do czynienia z kumulacją roszczeń majątkowych. Naruszenie zasady równego traktowania, określone w art. 18<sup>3a</sup> k.p. jako dyskryminacja, ma miejsce w razie różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na jedną z kilku prawnie zabronionych przyczyn, którego efektem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy. Wadliwa, ale skuteczna czynność prawna pracodawcy – wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – ze względu na prawnie zabronioną przesłankę, na przykład wiek, wywiera skutek w postaci rozwiązania umowy dopóty, dopóki nie zostanie zaskarżona przez dyskryminowanego pracownika. Pracownik bezprawnie lub bezpodstawnie zwolniony z pracy, który z powodu podjęcia przez pracodawcę niezgodnej z prawem czynności prawnej stał się ofiarą dyskryminacji, ma prawo wystąpić z roszczeniami o świadczenie majątkowe: odszkodowanie za nieuzasadnione lub naruszające przepisy prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę (art. 45 § 1 lub art. 56 § 1 k.p.) oraz o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Ani w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p., ani w innej normie prawnej nie uregulowano zbiegu odpowiedzialności za naruszenie przepisów o

zakazie dyskryminacji ze względu na zabronione kryteria z przepisami, w których uregulowane zostały sankcje za naruszenie praw pracowników. Pracownik zwolniony z pracy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę może więc domagać się, jeśli wykaże dyskryminacyjny charakter decyzji pracodawcy, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. O ile pierwsze z odszkodowań jest limitowane co do górnej granicy wysokości, o tyle maksymalna wysokość drugiego nie została określona przez ustawodawcę. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie regulują też maksymalnej wysokości odszkodowań w razie zbiegu roszczeń, który ma prawną postać kumulacji świadczeń majątkowych przysługujących pracownikowi. Nie jest wykluczone miarkowanie wysokości odszkodowań przez sąd na podstawie art. 8 k.p. (por. A. M. Świątkowski, Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych, PiZS 2013 nr 5, s. 6). Podobnie wypowiadają się inni autorzy (por. T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – część 2, PiZS 2009 nr 1, s. 2; P. Korus (w:) A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 75; S. Samol, Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej (w:) Z. Niedbała (red.) Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym, s. 291; K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, Legalis – komentarz do art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Pogląd ten jest też podzielany przez judykaturę.

### III.

W ten sposób dochodzimy do zasadniczej kwestii, jaką jest relacja trybu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz trybu odwoławczego od rozwiązania umowy o pracę.

Mimo, że stanowiące implementację dyrektyw unijnych do polskiego porządku prawnego przepisy ustanawiające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu a następnie zasadę równego traktowania w zatrudnieniu zostały wprowadzone do Kodeksu pracy odpowiednio z dniem 1 stycznia 2002 r. oraz z dniem 1 stycznia 2004 r., czyli na wiele lat po wejściu w życie samego

Kodeksu pracy, ani art. 18<sup>3d</sup> k.p. ani pozostałe przepisy rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy nie nawiązują do istniejących już unormowań dotyczących skutków wadliwego rozwiązania stosunku pracy i nie zawierają żadnych regulacji wprowadzających zależność między roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę a roszczeniami odszkodowawczymi za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W świetle unormowania art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3a</sup> k.p. dyskryminacja w zatrudnieniu może wystąpić na każdym etapie bytu stosunku pracy – jego nawiązania, trwania i rozwiązania. Uzależnienie możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji przy rozwiązaniu stosunku pracy od wytoczenia powództwa o roszczenia z art. 45 § 1 k.p. i pozytywnego dla pracownika wyniku procesu sądowego oznacza – niemające żadnych podstaw w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy – wyjęcie pewnego fragmentu problematyki dyskryminacji w zatrudnieniu, związanego z fazą zakończenia stosunku pracy, i obwarowanie skutecznego dochodzenia prawa do przysługującego w związku z tym odszkodowania dodatkowymi warunkami, jakich nie przewiduje się dla osób realizujących swoje uprawnienia związane z dyskryminacją zaistniałą przy nawiązaniu lub w trakcie trwania stosunku pracy, chociaż skutki dokonanego z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu zwolnienia pracownika z pracy mogą być bardziej dotkliwe niż akty dyskryminacji mające miejsce w innych fazach istnienia tego stosunku. Są to zaś warunki uciążliwe nie tylko z uwagi na samą konieczność wytaczania powództwa o inne roszczenia (z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy), zwłaszcza jeśli pracownik nie jest zainteresowany restytucją stosunku pracy, ale i krótkie terminy do wystąpienia na drogę sądową z tego rodzaju żądaniami.

Zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 213, poz. 151) stanowisko, zgodnie z którym niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.), a bez wytoczenia takiego powództwa

pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych – zarówno tych przewidzianych w Kodeksie pracy (w tym roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu), jak i tych dochodzonych na podstawie Kodeksu cywilnego – nawiązuje do utrwalonego w orzecznictwie sądowym poglądu, iż skoro odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy jest uregulowana w Kodeksie pracy, to nie ma podstaw, by z mocy art. 300 k.p. stosować w tym przedmiocie przepisy Kodeksu cywilnego, w tym art. 58 k.c. traktujący o bezwzględniej nieważności czynności prawnych. Jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, nawet nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, jest zawsze skuteczne, a wystąpieniu skutku rozwiązującego może zapobiec lub skutek ten zniweczyć tylko wytoczenie powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy.

Większość orzeczeń Sądu Najwyższego dotycząca tego zagadnienia zapadła w stanie prawnym, w którym przepis art. 45 § 1 k.p. nie przewidywał jeszcze roszczenia o odszkodowanie (roszczenie to zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 16 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz.U. Nr 20, poz. 107) i nie obowiązywała zasada równego traktowania w zatrudnieniu, ani nawet zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn. Z orzeczeń tych wynika zatem, że nie jest możliwe reaktywowanie stosunku pracy (ani uzyskanie świadczenia alternatywnego, czyli odszkodowania) bez wytoczenia powództwa określonego w art. 45 § 1 k.p.

Natomiast co do cywilnoprawnych roszczeń uzupełniających z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę warto przypomnieć, że do 2007 r. w judykaturze jednolicie przyjmowano, iż roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak podstaw do sięgania w tej materii – z mocy art. 300 k.p. – do przepisów Kodeksu cywilnego. Wobec tego uznawano, że przepisy art. 47<sup>1</sup> i art. 58 k.p. mają charakter samoistny i wyczerpują kompensatę

szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego rozwiązania stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia. W powołanym wcześniej wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny zakwestionował prawidłowość tej linii orzeczniczej. Wyrokiem tym Trybunał orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

Po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny tegoż wyroku, w orzecznictwie i literaturze prawa pracy został zaprezentowany pogląd, zgodnie z którym dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i nie miało przy tym znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie z art. 58 k.p. W obu tych przypadkach uznano, że pracownik może domagać się odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wówczas wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, poz. 240 oraz glosą M. Bednarz, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z dnia 4 listopada 2010, II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132 oraz M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 163-164; K. Wielichowska – Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie

niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2010 nr 5, s. 22-29; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6, s. 18-23; W. Sanetra, Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi (w:) Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009, s. 177-183; M. Raczkowski, Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych, PiZS 2009 nr 6, s. 21-25).

Odnośnie do możliwości żądania odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego, Sąd Najwyższy przyjmuje, że koniecznym jego warunkiem jest uprzednie wytoczenie powództwa o roszczenia przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. Odszkodowanie „cywilne” traktuje się bowiem jako uzupełniające do odszkodowania unormowanego przepisami prawa pracy. Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy to odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych w oparciu o art. 300 k.p. celem uzupełnienia odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy (częściowej regulacji tej odpowiedzialności). Zgodnie ze słownikiem języka polskiego, „uzupełniać” znaczy tyle co „uczynić zupełnym, kompletnym, dodając to, czego brakuje; dopełnić (dopełniać)”. Słowo to może zatem być użyte jedynie w sytuacji, gdy istnieje jakiś byt, który czyni się kompletnym w następstwie dodania tego, czego brakuje. Jeżeli odszkodowanie przewidziane prawem cywilnym ma uzupełniać odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane Kodeksem pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia, którym jest odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. (gdy chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę). Inaczej rzecz się przedstawia w odniesieniu do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zawarta w art. 18<sup>3d</sup> k.p. norma prawna jest bowiem normą regulującą pełną odpowiedzialność pracodawcy, wobec czego nie można mówić ani o konieczności jej uzupełniania w oparciu o inne przepisy (czy to prawa pracy, czy prawa cywilnego), ani też twierdzić, że wynikająca z niej

odpowiedzialność pracodawcy jest uzupełnieniem odpowiedzialności unormowanej innymi przepisami.

O ile więc trzeba się zgodzić z tezą, że dla dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających z Kodeksu cywilnego z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę niezbędne jest wyczerpanie trybu odwoławczego od decyzji pracodawcy, o tyle niesłuszne jest przyjęcie tej koncepcji w odniesieniu do odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu.

Trzeba też zauważyć, że roszczenia uzupełniające, o których mowa wyżej, wywodzone są z tej samej podstawy faktycznej co roszczenia z art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 § 1 k.p., jaką jest wadliwe, bo nieuzasadnione lub naruszające przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia, zwolnienie pracownika z pracy. Tak roszczenia z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p., jak i roszczenia z art. 415 k.c., oparte są na tym samym bezprawnym zachowaniu pracodawcy. W przypadku roszczeń cywilnoprawnych niezbędne jest jedynie wykazanie dodatkowych przesłanek odpowiedzialności deliktowej, tj. winy pracodawcy oraz szkody majątkowej lub niemajątkowej przewyższającej wysokość świadczeń uzyskanych na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Odmienne rzecz się ma z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu dyskryminacyjnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wprawdzie dochodzenie odszkodowania w minimalnej wysokości nie wymaga wykazania przez pracownika winy pracodawcy w zastosowaniu praktyki dyskryminacyjnej oraz wysokości poniesionej z tego tytułu szkody, co upodabnia odpowiedzialność z art. 18<sup>3d</sup> k.p. do odpowiedzialności z art. 45 i art. 56 k.p., jednak bezprawność zachowania pracodawcy w obu tych przypadkach nie jest tożsama. Nie każde bowiem nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę zwolnienie pracownika podyktowane jest niedozwolonymi kryteriami i nie zawsze uznanie wypowiedzenia za uzasadnione oznacza brak dyskryminacji zwolnionego pracownika. Ta ostatnia sytuacja zachodzi między innymi wtedy, gdy pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, z których część nie nosi znamion dyskryminacji i jednocześnie jest prawdziwa, bezpośrednia i wystarczająco motywująca decyzję o zwolnieniu pracownika, a część stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Oddalenie powództwa z art. 45 § 1 k.p. z uwagi na wykazanie przez

pozanego zasadności owych niedyskryminacyjnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza wówczas o bezprawności zachowania pracodawcy polegającego na dopuszczeniu się wobec pracownika do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co stanowi przesłankę zasądzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Podważa to słuszność koncepcji uzależniania dopuszczalności powództwa odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji od terminowego wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz od wyniku zainicjowanego tym odwołaniem procesu sądowego.

Zaprezentowana we wspomnianym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2010 r., II PK 265/11, wykładnia przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest tym bardziej wątpliwa, jeśli zważyć, że przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu mają rodowód unijny i co za tym idzie – w dyrektywach unijnych oraz ich wykładni należy szukać wskazówek interpretacyjnych dla przepisów krajowych dotyczących tej problematyki. Tymczasem w orzecznictwie TSUE dopuszcza się możliwość uzależnienia dochodzenia przez ofiarę dyskryminacji w zatrudnieniu naprawienia szkody majątkowej lub niemajątkowej od wyczerpania stosownego trybu odwoławczego w terminie krótszym od ogólnego terminu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych, ale pod pewnymi warunkami.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie Bulicke C- 246/09 (Zb. Urz. 2010, s. I – 07003) stwierdził że wykładnia prawa pierwotnego Unii i art. 9 dyrektywy 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16, Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 4, s. 79) powinna być dokonywana w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu krajowego przepisu procesowego, zgodnie z którym ofiara dyskryminacji przy zatrudnieniu ze względu na wiek powinna – w celu uzyskania naprawienia szkody majątkowej oraz niemajątkowej – skierować do podmiotu, który dopuścił się dyskryminacji, odwołanie w terminie dwóch miesięcy, z zastrzeżeniem:

- po pierwsze, że termin ten nie jest mniej korzystny niż termin dotyczący podobnych środków istniejących w prawie krajowym w dziedzinie prawa pracy (zasada równoważności),

- po drugie, że ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu nie czyni wykonania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności).

Trybunał uznał zatem za dopuszczalne wprowadzenie do dochodzonego roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu terminu zawitego, znacznie krótszego niż termin przedawnienia roszczeń odszkodowawczych, ale przy zachowaniu zasady równoważności i skuteczności. W kwestii owych zasad Trybunał przypomniał, że art. 9 dyrektywy 2000/79/WE przewiduje, iż państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe lub administracyjne oraz, w przypadku, gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, mające na celu doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za poszkodowane w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, a nadto stanowi, iż te obowiązki państw członkowskich nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów składania odwołań w odniesieniu do wspomnianej zasady. Z przepisu tego wynika, że kwestia terminów na wszczęcie postępowania mającego spowodować przestrzeganie obowiązków wynikających z dyrektywy nie jest uregulowane przez prawo Unii. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, z braku uregulowań Unii w danym zakresie, do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy wyznaczenie właściwych sądów oraz ustanowienie szczegółowych zasad proceduralnych dotyczących środków zaskarżenia mających na celu zapewnienie ochrony praw jednostek wynikających z prawa Unii, o ile, po pierwsze, zasady te nie będą mniej korzystne od zasad dotyczących podobnych środków istniejących w prawie krajowym (zasada równoważności), a po drugie, nie czynią one wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności). Przestrzeganie zasady równoważności zakłada, że sporna norma znajduje zastosowanie bez różnic do skarg opartych na naruszeniu prawa Unii oraz do skarg opartych na naruszeniu prawa wewnętrznego mających podobny przedmiot i podstawę. Jeśli natomiast chodzi o zastosowanie zasady skuteczności, według Trybunału, każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowy przepis proceduralny czyni niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii,

należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych, przed poszczególnymi sądami krajowymi. W tej perspektywie należy uwzględniać w razie potrzeby zasady znajdujące się u podstaw krajowego systemu prawnego, takie jak ochrona prawa do obrony, zasady pewności prawa i prawidłowego przebiegu postępowania. Według utrwalonego orzecznictwa, ustalenie rozsądnych terminów zawitych do wniesienia powództwa jest co do zasady zgodne z wymogami skuteczności, ponieważ stanowi zastosowanie fundamentalnej zasady pewności prawa. Tego rodzaju terminy nie powodują bowiem, by wykonanie praw nadanych przez porządek prawny Unii stało się praktycznie niemożliwe czy nadmiernie utrudnione. Z tym zastrzeżeniem państwa członkowskie mają swobodę w ustalaniu dłuższych lub krótszych terminów. Dla uregulowań krajowych objętych zakresem zastosowania prawa wspólnotowego to do państw członkowskich należy ustalenie terminów zawitych przy uwzględnieniu w szczególności znaczenia dla zainteresowanych podmiotów decyzji, które mają zostać podjęte, złożoności procedur i przepisów, które mają zostać zastosowane, liczby osób, których decyzja może dotyczyć oraz pozostałych interesów ogólnych lub prywatnych, które powinny zostać wzięte pod uwagę. Oceny, czy dany termin odpowiada zasadzie skuteczności, należy przy tym dokonywać z uwzględnieniem zarówno długości terminu, jak i momentu jego rozpoczęcia.

Odnosząc powyższe do wykładni art. 18<sup>3d</sup> k.p. wypada jeszcze raz podkreślić, że ustawodawca nie ustanowił wymagania zastosowania dodatkowego trybu odwoławczego dla dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tego przepisu ani nie ustanowił w tym zakresie żadnego terminu zawitego, nie odesłał też do przepisów dotyczących odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i związanych z tym terminów z art. 264 § 1 i 2 k.p. Jeśli przyjąć, że pracownika zwolnionego z pracy z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje odpowiednio 7- lub 14-dniowy termin do podjęcia decyzji o wystąpieniu na drogę sądową z roszczeniami z art. 45 § 1 lub 56 § 1 k.p., którego zachowanie warunkuje dopuszczalność zgłoszenia roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p., to trzeba zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP

2013 nr 23-24, poz. 275), że terminy te nie spełniają wymogu skuteczności prawa unijnego z uwagi na ich wymiar oraz określenie zdarzenia rozpoczynającego bieg terminów (doręczenie pracownikowi pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę).

Terminy określone w art. 264 k.p. budzą zastrzeżenia nawet w odniesieniu do samych roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (zob. E. Maniewska, Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2016 nr 4, s. 17 i nast.). Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (II PK 366/12, OSNP 2014 nr 12, poz. 165), tylko bardzo liberalne podejście do stosowania terminów określonych w art. 264 k.p. oraz ich przywracania (art. 265 k.p.) pozwala na uznanie zgodności tych przepisów z zasadą skuteczności prawa europejskiego (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 29 października 2009 r. w sprawie C-63/08, *Virginie Pontin przeciwko T-Comalux SA*, ECR 2009, s. I -10467; *Monitor Prawa Pracy* 2010 nr 1, s. 54).

Nawet przy bardzo liberalnym podejściu do problematyki przywracania terminów z art. 264 k.p. trudno byłoby o takie przywrócenie w razie uchybienia sięgającego prawie trzech lat, a taki jest termin przedawnienia roszczeń pracowniczych z art. 291 § 1 k.p., również roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji. Warto podkreślić, że w przypadku roszczeń odszkodowawczych z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie zachodzą przyczyny, dla jakich ustanowiono krótkie terminy dochodzenia roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy. Uwzględnienie powództwa odszkodowawczego za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu przy rozwiązaniu umowy o pracę nie może wszak doprowadzić do restytucji stosunku pracy z ominięciem procedury odwoławczej z art. 44 k.p. i wspomnianych terminów z art. 264 k.p. Terminy te nie pozwalają zaś pracownikowi na rozsądne rozważenie, czy był dyskryminowany przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu z pracy. Może się zdarzyć, że rozpoczną one bieg zanim pracownik poweźmie wiadomości o tym, że rozwiązanie umowy o pracę było podyktowane niedozwolonymi kryteriami.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

r.g.