

## **Dyskryminowany nie musi się odwołać od wypowiedzenia**

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 tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Tak uznał Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 28 września 2016 r. (III PZP 3/16).

W sprawie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na skutek wniesionej przez powódkę skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy powziął wątpliwości, które zawarł w pytaniu do poszerzonego składu sędziów sądu – czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia.

Analizę tego zagadnienia prawnego sąd rozpoczął od przypomnienia genezy regulacji ustanawiającej odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w stosunku do osoby, wobec której naruszył on zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, rodzaju i przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej za to naruszenie oraz charakteru należnego z tego tytułu odszkodowania.

Następnie sąd omówił relację pomiędzy odpowiedzialnością odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i odpowiedzialnością odszkodowawczą z tytułu nieuzasadnionego lub sprzecznego z obowiązującymi przepisami rozwiązania umowy o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że w żadnej 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. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie regulują maksymalnej wysokości odszkodowań w razie zbiegu roszczeń, który ma prawną postać kumulacji świadczeń majątkowych przysługujących pracownikowi.

Po tych wstępnych uwagach, sąd przeszedł do analizy kwestii kluczowej dla rozstrzygnięcia rozpoznawanego zagadnienia prawnego, jaką jest relacja trybu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy oraz trybu odwoławczego od rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie sąd zwrócił uwagę, że 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.

Sąd podkreślił, że ustawodawca nie ustanowił wymagania zastosowania dodatkowego trybu odwoławczego dla dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy 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.

### **Komentarz eksperta**

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, gdyby 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 tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę (którego zachowanie warunkuje dopuszczalność zgłoszenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu), to okazałoby się, 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). Warto natomiast podkreślić – zdaniem sądu – że w przypadku roszczeń odszkodowawczych pracownika zwolnionego z pracy z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu 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 samo w sobie doprowadzić do restytucji stosunku pracy. Terminy te nie pozwalają 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 wiadomość o tym, że rozwiązanie umowy o pracę było podyktowane niedozwolonymi kryteriami.

Powyższe rozważania słusznie doprowadziły sąd do wniosku, że pracownik dyskryminowany przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu z pracy, domagający się odszkodowania z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, dla uwzględnienia swojego żądania nie musi wnosić odwołania od wypowiedzenia (wystąpić z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.).

Autor:

Anna Szkudlarek, doradca podatkowy, radca prawny, współnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy