

kancelarie rp

kancelarierp.pl

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawnych. W serwisie baza ponad 200 dokumentów, przyjazny i prosty generator oraz sieć wysoko wyspecjalizowanych prawników dostępnych na wyciągnięcie ręki.

Dyskryminacja przy rozwiązaniu stosunku pracy

PRAWO PRACY | Po wypowiedzeniu umowy o pracę z naruszeniem zasady równego traktowania, pracownik ma kilka możliwości ochrony swoich praw i obrony przed działaniem pracodawcy.

Problem zbiegu roszczeń przysługujących z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy od strony praw przysługujących pracownikowi przeciwko pracodawcy od wielu lat zauważany był w orzecznictwie oraz w literaturze przedmiotu. Nabiera on tym większego znaczenia, że zachowanie dyskryminujące pracownika może mieć miejsce również przy rozwiązywaniu stosunku pracy. W takim wypadku, poza prawem pracownika do żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy bądź żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy, pracownikowi może przysługiwać prawo do żądania odszkodowania za samo naruszenie zasady równego traktowania przy rozwiązywaniu stosunku pracy. Sytuacja prawna, w jakiej znajduje się pracodawca w takim wypadku, w dużej mierze zależy od tego, w jaki sposób pracownik zdecydował się na dochodzenie swoich praw i jakie są podstawy roszczeń wobec pracodawcy.

Równe traktowanie

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu sformułowana została w art. 18^{3a} kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika jasny obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników w szczególności bez względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czy okres i wymiar zatrudnienia wskazując, iż obowiązek ten winien dotyczyć m.in. rozwiązywania stosunku pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} § 2 k.p. równym traktowaniem w zatrudnieniu jest niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, czy to pośredni, czy bezpośredni z przyczyn wskazanych powyżej.

Jak wynika z brzmienia przepisu, ustawodawca przewiduje sytuacje, w których pracodawca traktuje pracowników w sposób nierówny, dyskryminujący również przy rozwiązywaniu z nimi stosunku pracy. Sankcją nałożoną na pracodawcę za naruszenie zasady równego traktowania, chociażby z jednej przyczyny określonej w kodeksie pracy, jest odszkodowanie przysługujące pracownikowi, zgodnie z art. 18^d k.p. w wysoko-

ści nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Nieuzasadnione wypowiedzenie

Rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem zasady równego traktowania pracowników jest zakazane przez wspomniane przepisy prawa pracy. Taki stan rzeczy powoduje, że sytuacja pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę pracownikowi w sposób dyskryminujący go wobec innych pracowników musi być rozważona również jako naruszająca przepisy związane z wypowiedzaniem umów o pracę zawartych czy to na czas nieokreślony, czy terminowo. Kodeks pracy przewiduje podstawowe narzędzia ochrony pracownika przed naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w przepisach art. 45 k.p. (jeżeli chodzi o umowy zawarte na czas nieokreślony) i art. 50 k.p. (jeżeli chodzi o umowy terminowe). Zakres żądań pracownika wobec pracodawcy obejmuje tu bądź żądanie uznania czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy (umowy na czas nieokreślony), bądź żądanie odszkodowania w określonej wysokości (umowy na czas nieokreślony i umowy terminowe).

W sytuacji, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z naruszeniem zasady równego traktowania, kodeks pracy stawia przed pracownikiem rozległy wachlarz uprawnień zmierzających do ochrony przysługujących mu praw. W orzecznictwie dał się jednak zauważyć ważny, zarówno z punktu widzenia uprawnień pracowników, jak i możliwości odpierania roszczeń pracowników przez pracodawców, problem dotyczący sytuacji, gdy pracownik z różnej przyczyny nie kwestionując samej czynności wypowiedzenia umowy o pracę w trybie przewidzianym w omówionych przepisach, występował przeciwko pracodawcy jedynie o zapłatę odszkodowania na podstawie przepisów dotyczących naruszenia zasady równego traktowania, którego to zachowania literalne brzmienie przepisów prawa pracy nie zabrania.

Zbieg uprawnień

Praktyka zawodowa oraz analiza orzecznictwa sądowego

pozwala na stwierdzenie, że pracodawcy widzieli możliwość skutecznej obrony przed roszczeniem byłego pracownika opartym jedynie o przepisy dotyczące zakazu naruszenia zasady dyskryminacji w zatrudnieniu. Wykorzystywano przy tym powszechnie prezentowany w orzecznictwie pogląd, iż wobec braku zakwestionowania przez pracownika samego faktu wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenie to należy uważać za zgodne z prawem (**wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08**). W przypadku różnych stanów faktycznych, orzecznictwo przychyliając się do stanowiska pracodawców, skłaniało się do poglądu, że bez wykazania niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za pomocą opisanych powyżej uprawnień pracowniczych do zaskarżenia samej czynności wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik w każdym innym postępowaniu pozbawiony był możliwości wykazania bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych (**wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11**).

Z drugiej jednak strony w orzecznictwie ukształtowała się słuszną tendencją łagodząca znaczenie rygorystycznym omówionego wyżej stanowiska, uwzględniająca całokształt regulacji kodeksowej odpowiedzialności pracodawcy za dyskryminujące rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W **wyroku z 14 lutego 2013 r. (III PK 31/12) Sąd Najwyższy** stanął na stanowisku, że kodeks pracy nie wprowadza żadnej wykluczającej relacji pomiędzy uprawnieniami pracownika wynikającymi z przepisów dotyczących sankcji za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę a uprawnieniami wynikającymi z naruszenia zasady równego traktowania przy rozwiązywaniu stosunku pracy. Dochodzenie przez pracownika wobec pracodawcy roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przy rozwiązywaniu stosunku pracy uznane zostało w tym wyroku za niezależne od równocześnie możliwych do przedstawienia żądań z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Chodzi tu głównie o odmienność celów roszczeń pracowniczych przewidzianych w art. 45 k.p. oraz w art. 18^{3d} k.p., a także skutki zachowania pracodawcy, jakie podlegają ocenie w sprawie opartej o wskazane przepisy

• **ZDANIEM AUTORA**

Mateusz Sudowski

adwokat z Kancelarii Adwokackiej Adwokata Jarosława Klimonta

Przy tak jednoznacznym brzmieniu stanowiska **Sądu Najwyższego, wyrażonym w uchwale siedmiu sędziów z 28 września 2016 r., sygn. III PZP 3/16**, w zasadzie nie powinno być kwestionowane uprawnienie pracownika do dowolnego wyboru roszczeń przysługujących mu wobec pracodawcy za dyskryminujące rozwiązanie stosunku pracy. Do takiego stanowiska, jako opartego w brzmieniu przepisów kodeksu pracy, należy się przychylić. Jednocześnie pracodawcy stracili istotne argumenty obronne przeciwko roszczeniom pracowników w wypadku dyskryminującej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oparte przeciwko również na wcześniejszym stanowisku orzecznictwa. Nie należy przy tym tracić z uwagi interesującego faktu, iż sama uchwała składu siedmiu sędziów zapadła niejako wbrew poglądom składu orzekającego SN, który postanowieniem wystąpił o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego w tej sprawie. ©

(fakt wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku roszczeń z art. 45 k.p. oraz fakt samego dyskryminującego zachowania pracodawcy przy tym wypowiedzeniu w przypadku roszczeń z art. 18^{3d} k.p.).

Jedno stanowiska

Pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 14 lutego 2013 r. stanowił istotny i ważny z punktu widzenia praw pracowników przełom, gdyż w orzecznictwie zaakceptowane zostało stanowisko biorące pod uwagę całokształt regulacji kodeksowej mającej na celu ochronę pracownika przed dyskryminującym zachowaniem pracodawcy. Może ono przecież wyrażać się również w nierównym traktowaniu pracowników przy rozwiązywaniu umowy o pracę (przy czym najczęściej spotykanym stanem faktycznym w publikowanym orzecznictwie wydaje się rozwiązanie umowy o pracę dyskryminujące pracownika ze względu na jego wiek). O ile w literaturze przedmiotu wskazywano na wyraźny brak spójności orzecznictwa w tym zakresie, problem związany ze zbiegiem interesujących nas roszczeń został ponownie dostrzeżony w **postanowieniu SN z 1 marca 2016 r. (I PK 83/15)**. W postanowieniu tym Sąd Najwyższy dokonał przeglądu stanowisk samego Sądu Najwyższego w tym zakresie. Zauważona została istotna rozbieżność w kwestii, czy dochodzenie przez pracownika roszczeń obejmujących niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest konieczne jako przesłanka dochodzenia odszkodowania za jednocze-

sną dyskryminację przy wypowiedzeniu takiej umowy przez pracodawcę. Podjęta została decyzja o przekazaniu tego zagadnienia do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Skład orzekający prezentując zagadnienie do rozstrzygnięcia, przychylił się przy tym do poglądu traktującego zaniechanie przez pracownika kwestionowania samego wypowiedzenia umowy o pracę jako przeszkodę w dochodzeniu roszczeń związanych z naruszeniem zasady równości pracowników przy rozwiązywaniu stosunku pracy.

Ostatecznie należy wskazać, iż w **uchwale siedmiu sędziów z 28 września 2016 r. (III PZP 3/16), Sąd Najwyższy** zajął stanowisko, zgodnie z którym 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^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. ©

—Mateusz Sudowski

RZECZPOSPOLITA

TYDZIEŃ TEMU PISALIŚMY O:

Mateusz Sudowski: Moment nabycia nieruchomości w drodze spadku jest rozbieżnie oceniany przez organy podatkowe i sądy administracyjne, co nie niepotrzebnie komplikuje sytuację prawną spadkobierców.

Artykuł dostępny: kancelarierp.pl/baza-wiedzy