

Sygn. akt I PK 83/15

POSTANOWIENIE

Dnia 1 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. N.

przeciwko M. F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 16 października 2014 r., sygn. akt [...],

na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. odracza wydanie orzeczenia i przekazuje do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne:

Czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z art. 18^{3d} 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.)?

UZASADNIENIE

Powódka J. N. w pozwie z 3 lutego 2012 r. domagała się zasądzenia od pozwanej M. F. Spółki z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 49.999 złotych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

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. C. T. w T. We wrześniu 2006 r. pozwana Spółka nabyła upadające przedsiębiorstwo V. C. T., w związku z czym nastąpiło przejście zakładu pracy powódki na nowego pracodawcę i przejęcie pracowników (art. 23¹ 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. Ostatnio powódka zajmowała się planowaniem nowych projektów.

W listopadzie 2008 r. powódka przebywała na kilkudniowym urlopie i w tym czasie prowadzone przez powódkę projekty pozwana Spółka przekazała innej pracownicy. 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 znała. 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. Ponadto pracodawca ocenił, że powódka nie potrafi pracować w zespole, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych planistek.

Mając na uwadze przyjęte kryteria, pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę. W piśmie z 26 lutego 2009 r. złożyła oświadczenie, że wypowiada umowę w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. 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 oraz rozkładu pracy w dziale logistyki, co oznacza konieczność redukcji etatu na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i kontroli.

Powódka wniosła odwołanie od powyższego wypowiedzenia dopiero 26 lutego 2010 r. (po upływie roku od złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu). Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 20 kwietnia 2010 r. (w sprawie [...]) oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Podstawą rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, że powództwo zostało wniesione z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Po rozpoznaniu apelacji powódki od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 7 października 2010 r. oddalił apelację (w sprawie [...]).

Rozważając zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zgłoszonego w niniejszej sprawie), Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka upatrywała jego podstawy w naruszeniu przez pracodawcę zasad równego traktowania w trakcie typowania pracowników do zwolnienia. Zdaniem powódki, została ona wytypowana do

zwolnienia z uwagi na wiek (ukończenie 50 lat) oraz z tego względu, że wcześniej była pracownikiem V. Powołując się na zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał jednak, że pozwany przyjął zgodne z prawem kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie naruszały zasady równego traktowania. Przyjęte przez pozwaną Spółkę kryteria doboru pracowników do zwolnienia (brak znajomości języka angielskiego, sporadyczne posługiwanie się systemem SAP, brak umiejętności współpracy w zespole) nie zawierały w sobie elementów nierównego traktowania pracowników. W ocenie Sądu niezasadny okazał się zarzut powódki, że pozwana przyjęła i zastosowała niedozwolone kryterium jakim jest wiek. Z przyczyn nie dotyczących pracowników zwolnione zostały w 2009 r. także pracownice młodsze od powódki. Podobnie niezasadny okazał się zarzut nierównego traktowania w związku z uprzednim zatrudnieniem w V. Wypowiedzenia zostały złożone zarówno pracownikom przejętym z V., jak i tym, których zatrudniał bezpośrednio obecny pracodawca. Za kryteria niedyskryminujące należało także uznać poziom znajomości języka angielskiego oraz umiejętność pracy w zespole, a pod kątem tych kryteriów powódka została oceniona przez przełożonego gorzej niż pozostałe dwie planistki.

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła: sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału dowodowego; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez oparcie się jedynie na części materiału dowodowego i dokonanie ustaleń sprzecznych z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Zarzuciła ponadto naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w wyniku sporządzenia uzasadnienia, którego treść nie pozwala na kontrolę instancyjną, a to przez niewskazanie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnym dowodom.

Skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa. W odpowiedzi na apelację pozwana Spółka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 października 2014 r. oddalił apelację i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja podlegała oddaleniu, jednak z innych przyczyn niż te, które przedstawił Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo.

Powódce wypowiedziano umowę o pracę pismem z 26 lutego 2009 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – z powodu konieczności redukcji etatu na stanowisku specjalisty do spraw planowania i kontroli. Wyrokami Sądów dwóch instancji (Rejonowego w T. i Okręgowego w K.) odwołanie powódki od tego wypowiedzenia (powództwo o przywrócenie do pracy) zostało prawomocnie oddalone.

W tym kontekście Sąd Okręgowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, w którym stwierdzono, że niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę 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 przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Nie ma podstaw, aby tej samej zasady nie stosować w odniesieniu do kolejnej sprawy o odszkodowanie za dyskryminację dochodzone na podstawie art. 18^{3d} k.p., w sytuacji, gdy okoliczność dyskryminująca została podana bezpośrednio jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie wypowiedzającym umowy o pracę (LEX nr 1250568). Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą (osiągnięcie wieku emerytalnego), jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.) (OSNP 2013 nr 13, poz.151). Z kolei w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, Sąd Najwyższy uznał, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę 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, przewidzianego w 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 przewidzianych w Kodeksie cywilnym (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227).

Powołując się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął, że nie jest dopuszczalne w obecnym postępowaniu analizowanie i rozważanie przesłanek wytypowania powódki do zwolnienia, które to okoliczności objęte były poprzednią sprawą zakończoną prawomocnym oddaleniem powództwa (odwołania od wypowiedzenia). W istocie rzeczy, w niniejszej sprawie rozważana miałyby być i była (przed Sądem pierwszej instancji) zgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia (okoliczności, jakie doprowadziły do wytypowania powódki do zwolnienia). W ocenie Sądu odwoławczego, przedstawionego wniosku nie zmienia to, że powódka w poprzedniej sprawie kwestionowała przede wszystkim istnienie przyczyn ekonomicznych zwolnienia, obecnie natomiast podważa przesłanki decyzji o wyborze konkretnej osoby do zwolnienia.

Odnosząc się natomiast do stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, zgodnie z którym 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^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275), Sąd drugiej instancji przyjął pogląd, że aby orzec o zgłoszonym przez powódkę roszczeniu odszkodowawczym na podstawie art. 18^{3d} k.p., należałoby rozważyć przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut dyskryminacji zgłoszony w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia wiąże się tu nierozzerwalnie z okolicznościami poprzedniej sprawy prawomocnie zakończonej oddaleniem powództwa. Sąd Okręgowy uznał, że ponowne rozstrzygnięcie o zgodności z prawem wypowiedzenia nie jest dopuszczalne. W konsekwencji przyjął, że z tej już tylko przyczyny, bez rozważania innych okoliczności, apelacja powinna być oddalona.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18^{3d} k.p., przez przyjęcie, że dochodzenie przez pracownika roszczenia 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) 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.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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^{3d} k.p.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania. W ocenie strony pozwanej, Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 18^{3d} k.p., wskazując na ścisłą zależność między kryteriami doboru pracowników do wypowiedzenia a wypowiedzeniem umowy o pracę, przyjmując w konsekwencji niedopuszczalność orzekania o zgłoszonych roszczeniach ze względu na prawomocne zakończenie sprawy wszczętej wskutek odwołania skarżącej od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sformułowane w sentencji postanowienia, dlatego Sąd Najwyższy odroczył wydanie orzeczenia i na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. przekazał to zagadnienie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu.

Zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie miało rozstrzygnięcie, 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^{3d} 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.

Poważne wątpliwości co do sposobu rozstrzygnięcia tego zagadnienia wynikają z rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej tego, czy koniecznym warunkiem skutecznego dochodzenia przez pracownika (i zasądzenia przez sąd pracy) na podstawie art. 183d k.p. odszkodowania za dyskryminację (w szczególności za zastosowanie przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia) jest równoczesne lub wcześniejsze dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.

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

1. 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^{3d} 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^{3d} 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 (ściśle 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 (wyrok z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11) stanowi rozwinięcie i kontynuację wcześniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, przede wszystkim 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 umowy o pracę przez pracodawcę 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 przewidzianych w Kodeksie cywilnym. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest bowiem możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, 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 (uchwały z 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; z 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129 i z 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154). 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.

2. W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało zaprezentowane 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^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia.

Kwestionując dotychczasowe orzecznictwo, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera regulacji wprowadzającej zależność między roszczeniem z art. 45 § 1 k.p. a roszczeniem z art. 18^{3d} k.p. Są to niezależne i odrębne roszczenia pracownika przysługujące z tytułu odmiennych naruszeń prawa przez pracodawcę. Według 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^{3d} 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^{3d} k.p. W tym przypadku skutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników z zatrudnieniu nie ma znaczenia dla istoty jego

odpowiedzialności, gdyż samo to naruszenie jest sankcjonowane prawem pracownika do minimalnego odszkodowania, określonego w art. 18^{3d} 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^{3d} 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. Odmiennie niż ten przepis, art. 18^{3d} k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

W wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275) Sąd Najwyższy zakwestionował stanowisko przedstawione w wyrokach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 13-14, poz. 151) i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227). Stanowisko to, zdaniem Sądu Najwyższego, nasuwa poważne zastrzeżenia, gdyż ogranicza odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w przypadku 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^{3d} k.p. Odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację pracownika nie jest bowiem nierozłącznie związana z materialnym skutkiem zakazanego zachowania pracodawcy.

Przepis art. 18^{3d} 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^{3d} 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^{3d} k.p. (bo druga z nich jest dyskryminująca).

Krytykowane stanowisko orzecznictwa w przypadku dyskryminującego wypowiedzenia uzależnia możliwość dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. od zachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, liczonego od jego doręczenia (art. 264 § 1 k.p.). Nie zasługuje to na aprobatę, gdyż 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. Okres wypowiedzenia 7 dni nie pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie, czy był dyskryminowany i może rozpocząć bieg zanim pracownik w ogóle miał możliwość powzięcia wiadomości o tym, że wypowiedzenie było spowodowane przyczynami dyskryminacyjnymi. Chodzi tu zwłaszcza o sytuację, gdy jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał okoliczność o charakterze niedyskryminującym, a przyczyna rzeczywista, mająca taki charakter, była początkowo ukryta. Może to dotyczyć dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), gdy na skutek pozornie neutralnej przyczyny i okoliczności

wypowiedzenia występują niekorzystne proporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie rozwiązania stosunków pracy ze znaczną liczbą pracowników należących do grupy wyróżnionej przy pomocy zakazanych przyczyn nierównego traktowania (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Także skutki dyskryminującego wypowiedzenia umowy w postaci szkody na osobie mogą ujawnić się w późniejszym okresie.

Powyższe rozważania do prowadziły 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^{3d} k.p. za dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia.

3. Stanowisko Sądu Okręgowego w K. przyjmujące niedopuszczalność dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminujące wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli pracownik nie wytoczył skutecznie powództwa na podstawie art. 45 § 1 k.p., uwzględnia stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyrokach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 13-14, poz. 151) i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227), dystansuje się natomiast od poglądów przedstawionych w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275). Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w niniejszej sprawie miał na uwadze odmienne stany faktyczne poszczególnych spraw rozstrzygniętych w różny sposób w powołanych orzeczeniach. Jednak odmienności te nie wyjaśniają różnic w sposobie podejścia do zależności między roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. i art. 18^{3d} 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. Od jego rozstrzygnięcia zależy sposób merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne skłania się do pierwszego z przedstawionych poglądów – szanując dotychczasowy dorobek orzecznictwa. Nie może jednak zignorować eksponowanego w skardze kasacyjnej wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji postanowienia.