



Sygn. akt III PK 31/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 lutego 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSA Magdalena Tymińska

w sprawie z powództwa B. L.

przeciwko PKP C. Spółce Akcyjnej w W. - Zakładowi Spółki w L.

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lutego 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 13 grudnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powódka B. L., w sprawie przeciwko PKP C. SA w W. – Zakładowi Spółki w L. o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 13 grudnia 2011 r. Zaskarżonym wyrokiem Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. – zasądający na rzecz powódki kwotę 35.000 zł z odsetkami od 1 maja 2009 r. i koszty postępowania – w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami postępowania.

Dnia 31 stycznia 2009 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2009 r. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia. Pozwany wypłacił jej odprawę emerytalną. W kwietniu i maju 2009 r. między PKP C. a organizacjami związkowymi toczyły się negocjacje co do wprowadzenia u pozwanego programu dobrowolnych odejść. Dnia 3 czerwca 2009 r. zostało zawarte porozumienie przewidujące zmniejszenie stanu zatrudnienia oraz świadczenia dla pracowników, którzy w drodze porozumienia rozwiążą umowę o pracę: odszkodowanie równe wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, odprawa przysługująca na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o grupowych zwolnieniach i dodatkowa odprawa w wysokości 15.000 zł. Uwzględniając powództwo Sąd Rejonowy powołał art. 11<sup>2</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i stwierdził, że powódka była dyskryminowana ze względu na płeć. Jediną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było bowiem osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego, a ponadto pozwany nie wypowiedział umowy innemu pracownikowi (mężczyźnie), który osiągnął wiek emerytalny w lutym 2009 r., lecz odczekał do wejścia w życie porozumienia z dnia 3 czerwca 2009 r., co umożliwiło temu pracownikowi skorzystanie z przewidzianych w nim świadczeń. Sąd Rejonowy ustalił, że gdyby pozwany nie wypowiedział powódce umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym przed wejściem w życie porozumienia z dnia 3 czerwca 2009 r., to po tym dniu wyraziłby zgodę na wniosek pracownicy o zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę, a tym samym powódka nabyłaby wynikające z niego świadczenia pieniężne. Zasądając na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowanie w kwocie nieco przekraczającej wysokość świadczeń hipotetycznie przysługujących powódce na mocy porozumienia z dnia 3 czerwca 2009 r. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę wymóg jego skuteczności, proporcjonalności i odstraszania, a także

wyrównywanie przez to odszkodowanie uszczerbków w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.

W apelacji pozwany zarzucił naruszenie:

- art. 11<sup>2</sup>, art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2, 3 oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. polegające na przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką stanowiło naruszenie zasady równego traktowania pracowników;

- art. 241<sup>6</sup> k.p. przez niewłaściwą interpretację warunków obowiązywania porozumienia z dnia 3.06.2009 r.;

- art. 361 § 1 i 2 k.c. przez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, mimo niewykazania przez nią szkody oraz art. 6 k.c. i art. 8 k.p. poprzez ich niezastosowanie;

- art. 455, art. 476, art. 359 § 1 i art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że pozwany dopuścił się zwłoki w wypłacie odszkodowania od dnia 1 maja 2009 r., podczas gdy powódka w tym dniu nie poniosła żadnej szkody, a wypłacenie pierwszych odpraw i odszkodowań miało miejsce w dniu 10 lipca 2009 r.;

- art. 233 § 1 i art. 232 k.p.c. przez zaniechanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego i błędną ocenę dowodów.

Zmieniając zaskarżony wyrok i oddalając powództwo Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, dokonał natomiast częściowo odmiennej oceny prawnej, biorąc pod uwagę niektóre zarzuty apelacji.

Sąd Okręgowy wskazał, że powódka nie odwołała się od wypowiedzenia i dopiero dnia 2 czerwca 2009 r. wytoczyła powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.), zaś w sierpniu 2009 r. rozszerzyła żądanie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji związanej z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Rozpoznając sprawę po raz pierwszy, Sąd Rejonowy rozpoznał ją tylko w odniesieniu do odszkodowania za dyskryminację. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez ten Sąd powódka cofnęła powództwo i zrzekła się roszczenia w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione

wypowiedzenie. Sąd Rejonowy umorzył w tym zakresie postępowanie, zaś roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji uznał za uzasadnione.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z naruszeniem art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. polegającym na dyskryminacji ze względu na płeć, co mogło uzasadniać roszczenie powódki o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Odszkodowanie to przysługuje bowiem pracownikowi w celu wyrównania pełnej szkody, także niemajątkowej, poniesionej przez niego w następstwie dyskryminacyjnego rozwiązania umowy, czego nie zapewniają roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy, przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

Roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może jednak być uwzględnione dlatego, że powódka cofnęła powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Okręgowy stwierdził, że „skoro powódka zrezygnowała z dochodzenia roszczeń z faktu rozwiązania z nią stosunku pracy, to Sąd nie może jednoznacznie i wprost wypowiadać się co do zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy, jak też i oceniać przyczyn takiego wypowiedzenia. Jest to ewidentne naruszenie treści art. 233 § 1 k.p.c.” Następnie Sąd Okręgowy podniósł, że w prawie pracy nie funkcjonuje sankcja bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia za pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę może być uznane za niezgodne z prawem wyłącznie wtedy, gdy pracownik zaskarży je do sądu. Wynika stąd, że skoro powódka zrezygnowała z roszczenia opartego na art. 45 § 1 k.p., to nieuprawniona była ocena Sądu Rejonowego, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę dopuścił się dyskryminacji. Ta ocena naruszała art. 18<sup>3a</sup> § 1-3 oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., niezależnie od prawidłowej ich interpretacji przez Sąd Rejonowy. Zdaniem Sądu Okręgowego „gdyby Sąd rozpoznawał roszczenie powódki o odszkodowanie i rozstrzygnął pozytywnie, że rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na wiek i płeć naruszało przepisy i było dyskryminujące, to wówczas mógłby oceniać roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji na podstawie art. 18<sup>3a</sup> k.p.” Powódka domagając się odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu nie wskazała

żadnych innych okoliczności, poza powoływaniem się na przyczynę wypowiedzenia.

Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że nieuprawniony jest pogląd Sądu Rejonowego, iż gdyby powódka pozostawała w stosunku pracy w dniu wejścia w życie programu dobrowolnych odejść, to nabyłaby przewidziane w nim świadczenia. Nabycie uprawnień z tego programu zależało bowiem od woli pracodawcy i to zarówno co do tego, czy dana osoba będzie pozostawać w zatrudnieniu w czasie obowiązywania programu, jak i też czy wyrazi on zgodę na rozwiązanie z daną osobą stosunku pracy w trybie przewidzianym przez program. Gdyby powódka pozostawała w zatrudnieniu dnia 3 czerwca 2009 r., to nie było gwarancji, że otrzyma świadczenia przewidziane tym programem.

W skardze kasacyjnej powódka postawiła dwa zarzuty. Zarzuciła błędną wykładnię art. 18<sup>3d</sup> w związku z art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że dochodzenie roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez dyskryminujące pracownika wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe tylko po stwierdzeniu przez sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. jego bezzasadności lub sprzeczności z prawem. Skarżąca podniosła, że nie ma podstaw do traktowania roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) jako roszczenia akcesoryjnego w stosunku do roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Dotyczące zachowań dyskryminacyjnych przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy regulują kompleksowo kryteria dyskryminacji oraz określają w art. 18<sup>3d</sup> uprawnienia osoby, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Odrębność tych roszczeń stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 153) w którym przyjął, że sama wadliwość rozwiązania umowy nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminację pracownika, zaś naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Z przepisów art. 18<sup>3d</sup> i art. 45 k.p. w żaden sposób nie wynika, że dla skuteczności dochodzenia roszczenia z art. 18<sup>3d</sup> k.p. konieczne jest jednoczesne stwierdzenie, iż doszło do zrealizowania uprawnień pracownika z art. 45 § 1 k.p. Interpretacja tych przepisów dokonana przez Sąd Okręgowy jest błędna i prowadzi do poważnego i niedopuszczalnego ograniczenia praw pracownika

wynikających z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Powołana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia miała charakter dyskryminujący pracownika (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248) i dlatego przy dochodzeniu odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. powódka nie była zobligowana do powoływania innych okoliczności wskazujących na naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania, a w razie przyjęcia, o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. Jego zdaniem sporne wypowiedzenie nie dyskryminowało powódki, bo nie powołała się ona na inne przyczyny dyskryminacji niż przyczyna wypowiedzenia. Do przyjęcia dyskryminacji nie wystarczy wystąpienie samej przesłanki dyskryminacyjnej, lecz musi temu towarzyszyć odczucie gorszego, dotkliwego dla danej osoby traktowania, co nie występuje w sprawie. Wykładnia Sądu Okręgowego art. 18<sup>3d</sup> i art. 45 § 1 k.p. jest prawidłowa. Powódka nie udowodniła, że poniosła szkodę, co było niezbędne do dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Nie ma związku przyczynowego między domniemaną szkodą a rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, gdyż nieuzyskanie przez nią świadczeń z programu dobrowolnych odejść wynikało wyłącznie stąd, iż czasie jego obowiązywania nie była już pracownikiem pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona.

1. Zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma odpowiedź na pytanie, czy pracownik może dochodzić roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) polegającego na zastosowaniu przez pracodawcę dyskryminującej pracownika przyczyny wypowiedzenia umowy, mimo że nie dochodzi on przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy. Zagadnienie to ma charakter bardziej ogólny, gdyż tak samo dotyczy możliwości dochodzenia roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w razie niewystąpienia przez

pracownika z roszczeniami przysługującymi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p.).

Drugie pytanie wymagające rozstrzygnięcia dotyczy okoliczności występujących w rozpoznawanej sprawie. Chodzi tu o wywiązanie się przez powódkę z ciężącego na niej ciężaru dowodu związku przyczynowego między szkodą polegającą na nienabyciu świadczeń wynikających z programu dobrowolnych odejść a dyskryminującym ją wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd Okręgowy w obu przypadkach przyjął odpowiedzi negatywne, których Sąd Najwyższy nie podziela.

2. Odnosząc się do pierwszej kwestii trzeba przede wszystkim zauważyć, 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. Na mocy art. 45 § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownikowi służy – 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. Odmiennie jest w odniesieniu do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> 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<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. Odmiennie niż ten przepis, art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

Stanowisko Sądu Okręgowego przyjmujące niedopuszczalność dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminujące wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli pracownik nie wytoczył skutecznie powództwa na podstawie art. 45 § 1 k.p., nie jest w orzecznictwie odosobnione. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (LEX nr 1250568). Stwierdził, że jeżeli za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) pracodawca podał okoliczność dyskryminacyjną pracownika (osiągnięcie wieku emerytalnego), to w wypadku oddalenia odwołania się od takiego wypowiedzenia, nawet ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p., zachodzi związenie tym rozstrzygnięciem w kolejnej sprawie przed sądem pracy o odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.). W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podniósł, że w orzecznictwie ustalone jest stanowisko, według którego niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwa przewidziane w art. 45 § 1 k.p., wniesione z zachowaniem terminu (art. 264 k.p.). Bez jego wytoczenia pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (wyrok z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 i wskazane w nim orzecznictwo). Według uzasadnienia wyroku II PK 265/11 nie ma podstaw, aby tej zasady nie stosować w odniesieniu do kolejnej sprawy o odszkodowanie za dyskryminację, gdy okoliczność dyskryminująca została podana bezpośrednio jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie wypowiedzającym umowę. Ta przyczyna określa bowiem główny przedmiot sprawy i na niej skupia się ocena w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności. Domniemanie



zgodności z prawem wypowiedzenia może być wzruszone tylko przez odwołanie do sądu pracy. Oddalenie odwołania, także ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 k.p. oznacza, że nie ma podstaw do twierdzenia, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. W sprawie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. sąd nie może przyjąć, że rozwiązanie umowy ze względu na podaną przyczynę dyskryminacyjną było niezgodne z prawem, gdyż jest związany uprzednim wyrokiem oddalającym powództwo (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.). W sytuacji, gdy regulacja o odszkodowaniu za dyskryminację z art. 18<sup>3d</sup> k.p. spotyka się z regulacją szczególną z art. 45 k.p., to ta druga ma znaczenie pierwszoplanowe ze względu na art. 30 § 4 k.p., na podstawie którego podano okoliczność dyskryminującą (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.).

Stanowisko to 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<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” – *verbis legis*). 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).

Zagadnienie to zostało wyjaśnione w wyroku ETS z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie *Draehmpaehl*, C-180/95, Zb. Orz. 1997, s. I – 2195. Trybunał stwierdził w nim, że odszkodowanie należy się również takiemu kandydatowi do zatrudnienia,

który miał niższe kwalifikacje niż kandydat, który został zatrudniony, jeżeli był on dyskryminowany. Należne mu odszkodowanie może być natomiast niższe niż odszkodowanie przysługujące kandydatowi niezatrudnionemu wyłącznie z przyczyn dyskryminacyjnych. Odnosząc ten pogląd do wypowiedzenia umowy o pracę można stwierdzić, że jeżeli pracodawca zastosował dyskryminujące przesłanki wypowiedzenia, to wprawdzie 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.

Krytykowane stanowisko orzecznictwa, w przypadku dyskryminującego wypowiedzenia uzależnia 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.). 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.

Rozważając kwestię związku między wprowadzonym ustawą terminem odwołania się pracownika od wypowiedzenia a terminem dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji, w wyroku z dnia 8 lipca 2010 r., C-246/09 w sprawie *Bulicke* (Zb.Orz. 2010, s. I-07003), Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, że wykładnia prawa pierwotnego Unii i art. 9 dyrektywy Rady 2000/78/WE 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 tej 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,
- po drugie, że ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu, nie czyni wykonywania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym.

Do sądu krajowego należy zbadanie, czy obydwie te skutki są spełnione.

Wyrok ten stanowi odpowiedź na pytanie sądu niemieckiego, który powziął wątpliwości, czy ustawodawstwo przewidujące dla zgłoszenia na piśmie roszczenia odszkodowawczego i roszczenia o zadośćuczynienie z powodu dyskryminacji przy zatrudnieniu w terminie dwóch miesięcy od momentu otrzymania odmowy przyjęcia do pracy – albo, zgodnie z wykładnią tego przepisu, od powzięcia wiadomości o dyskryminacji - narusza pierwotne prawo wspólnotowe (zapewniające skuteczną ochronę prawną) lub prawnowspólnotowy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek ustanowiony w dyrektywie 2000/78/WE, skoro dla równoważnych roszczeń, zgodnie z prawem krajowym, obowiązującą trzyletnie okresy przedawnienia. Z odpowiedzi wynika, że Trybunał uznał za dopuszczalne wprowadzenie do dochodzenia roszczenia o odszkodowanie za dyskryminacją odmowę zatrudnienia terminu zawitego, znacznie krótszego niż termin jego przedawnienia. Poczynił tu jednak dwa zastrzeżenia.

Pierwsze zastrzeżenie wynika z zasady równoważności (pkt 25-34 uzasadnienia) i polega na niedopuszczalności wprowadzenia do dochodzenia roszczenia z tytułu dyskryminacji terminów mniej korzystnych dla uprawnionego niż terminy dotyczące podobnych środków krajowych. Trybunał nie określił wyraźnie, jakie środki są punktem odniesienia, ale należy przypuszczać, że chodzi mu o środki przysługujące w związku z odmową zatrudnienia a nie dotyczące ochrony przed dyskryminacją (do których odwołał się sąd pytający). Te bowiem co do zasady ulegają przedawnieniu na zasadach ogólnych i termin dwumiesięczny byłby oczywiście wadliwy. Odnosząc to rozumowanie do krytykowanej tu koncepcji 7-dniowego terminu do podjęcia przez pracownika decyzji o odwołaniu od wypowiedzenia, którego zachowanie warunkuje dopuszczalność wystąpienia z

roszczeniem o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminacji związanej z tym wypowiedzeniem trzeba przejąć, że koncepcja ta nie narusza zasady równoważności.

Drugie zastrzeżenie zawarte w wyroku Trybunału związane jest z zasadą skuteczności (pkt 25, 35-41 uzasadnienia). Ustalenie szczegółowych zasad procedury zaskarżenia ma na celu zapewnienie praw jednostki wynikających z prawa Unii. Procedury ustalone przez państwa członkowskie nie mogą naruszać, poza wspomnianą wyżej zasadą równoważności, także zasady skuteczności. Nie mogą więc one czynić wykonywania praw przyznanych przez Unię praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym. Ocena zgodności przepisu krajowego z zasadą skuteczności powinna następować z uwzględnieniem jego miejsca w całości procedury, jej przebiegu i cech szczególnych. Trybunał stwierdził, że ustalenie rozsądnych terminów zawitych do wniesienia powództwa jest co do zasady zgodne z wymogami skuteczności, ponieważ stanowi zastosowanie fundamentalnej zasady pewności prawa. Ustalenie tych terminów należy do państw członkowskich, 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. Ocena wprowadzonych terminów w płaszczyźnie ich zgodności z zasadą skuteczności obejmuje ich wymiar i moment rozpoczęcia biegu. Trybunał uznał, że termin w wymiarze dwóch miesięcy jest zgodny z zasadą skuteczności, jeżeli rozpoczyna on bieg od momentu, w którym pracownik dowiedział się o dyskryminacji. Trybunał podniósł, że wprawdzie ustawa przewiduje rozpoczęcie biegu terminu od dnia zawiadomienia pracownika o odmowie zatrudnienia, ale na podstawie wykładni celowościowej orzecznictwo przyjmuje, że należy go liczyć od dowiedzenia się pracownika o domniemanej dyskryminacji. W takiej sytuacji nie można uznać, że wykonywanie praw nadanych przez porządek prawny Unii staje się praktycznie niemożliwe czy nadmiernie utrudnione.

Patrząc z punktu widzenia zasady skuteczności prawa Unii trzeba ocenić krytycznie pogląd orzecznictwa uzależniającego 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 sytuacje, 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<sup>3d</sup> § 4 k.p.), gdy na skutek pozornie neutralnej przyczyny i okoliczności wypowiedzenia występują niekorzystne proporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie rozwiązywania stosunków pracy ze znaczną liczbą pracowników należących do grupy wyróżnionej przy pomocy zakazanych przyczyn nierównego traktowania (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Także skutki dyskryminującego wypowiedzenia umowy w postaci szkody na osobie mogą ujawnić się w późniejszym okresie.

Powyższe rozważania prowadzą 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.

3. Wymagania postawione przez Sąd Okręgowy w odniesieniu do wykazania przez powódkę związku przyczynowego między zwolnieniem jej z pracy w styczniu 2009 r. a szkodą polegającą na niezyskaniu przez nią prawa do świadczeń wynikających z wchodzącego w życie dnia 3 czerwca 2009 r. programu dobrowolnych odejść, są zbyt surowe i przekraczają normalny związek przyczynowy określony w art. 361 § 1 k.c. Sąd Okręgowy przyjął, że powódka mogła nie pozostawać w zatrudnieniu w dniu 3 czerwca 2009 r., a ponadto pracodawca mógł nie wyrazić zgody na jej odejście, przez co nie było gwarancji otrzymania przez nią świadczeń. Trzeba jednak zauważyć, że normalny związek przyczynowy nie polega na pewności nastąpienia skutku zależnego od woli człowieka, ale na jego wystąpieniu jako typowego następstwa przyczyny, opartego

na przeciętnych i racjonalnych zachowaniach ludzkich. Okres, którego dotyczy to zagadnienie, był krótki, bo wynosił tylko 4 miesiące. Powódka nie była zainteresowana rozwiązaniem stosunku pracy, a wypowiedzenie złożone przez pracodawcę w tym okresie z tej samej przyczyny byłoby tak samo sprzeczne z zasadą niedyskryminacji pracownika, jak wypowiedzenie będące przedmiotem sprawy. Trudno też racjonalnie zakładać, aby pracodawca odmówił zgody na rozwiązanie umowy z powódką w ramach programu dobrowolnych odejść, skoro już raz złożył jej wypowiedzenie, a celem tego programu było zmniejszenie liczebności załogi.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.