

AKADEMIA PRAWA PRACY 1920

Rozwiązanie umowy można kwestionować nawet po latach



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch

Pracownik ma siedem dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia lub 14 dni, jeśli umowę rozwiązano w trybie dyscyplinarnym. Czy w związku ze zwolnieniem może wnieść powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, jeśli nie odwołał się

od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy we wskazanym terminie?

Tak. Pracownik będzie mógł wystąpić z takim powództwem. Wniesienie odwołania od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę nie jest bowiem warunkiem koniecznym zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (na podstawie art. 18^{3d} k.p.). Jeżeli pracownik uważa, że przyczyna zwolnienia była dyskryminująca, może wystąpić z roszczeniem o odszkodo-

wanie, nawet jeżeli nie odwoływał się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 28 września 2016 r. (sygn. akt III PZP 3/16).

Uchwała całkowicie zmienia sposób oceny ryzyka związanego z wypowiedzeniem i rozwiązywaniem umowy o pracę. Zatrudniony ma prawo je kwestionować aż do upływu okresu przedawnienia roszczeń dyskryminacyjnych, a nie tylko w ramach 7- albo 14-dniowego terminu. Pracodawca nie może być pewien, że jeżeli pod-

władny nie odwołał się od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy w tym terminie, to nie będzie tego kwestionował w przyszłości. Może się okazać, że nawet po kilku latach od ustania zatrudnienia wystąpi z roszczeniem odszkodowawczym, zarzucając firmie naruszenie zasady równego traktowania. W praktyce będzie to dotyczyć głównie wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn ekonomicznych i kryteriów doboru do zwolnienia (mogą być one postrzegane przez pracowników jako dyskryminujące). I choć w takim

przypadku nie ma już możliwości przywrócenia do pracy, to jednak dla zatrudniającego będzie to oznaczać konieczność wklęcia się w spór.

Stanowisko Sądu Najwyższego istotnie pogarsza bezpieczeństwo prawne pracodawcy. Przyznaje zatrudnionym narzędzie, które może być przyczyną nadużyć. Godzi przy tym w istotę regulacji, zgodnie z którą odwołanie się przez pracownika od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zostało ograniczone ustawowymi terminami. Not. t.G. ©P