

Za zwolnienie zapłać

Prawo pracy Jeśli pracodawca musi zredukować etaty, niech spisze kryteria tego procesu i je zachowa. Przydadzą się, gdy po latach pracownik zażąda odszkodowania

Iwona
Jackowska



ijackowska@pb.pl ☎ 22-333-98-59

Po latach wątpliwości i niejednorodnych stanowisk w Sądzie Najwyższym (SN) zapadła uchwała korzystna dla pracowników, ale niełatwa do przyjęcia dla pracodawców. Siedmiu sędziów przesądziło o tym, że odszkodowanie za zwolnienie z pracy, które można uznać za dyskryminujące pracownika, nie zależy od tego, czy odwoływał się on od wypowiedzenia, czy nie. W praktyce oznacza to, że firma nawet po latach może zostać zaskoczona roszczeniem i wtedy trudniej jej będzie bronić swoich racji.

Co oznacza uchwała

Wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia, czyli wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę, nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Tak mniej więcej brzmi wydana niedawno uchwała składu siedmiu sędziów SN (sygn. III PZP 3/16), będąca odpowiedzią na pytanie prawne, czy do przyznania wspomnianego odszkodowania konieczne jest wcześniejsze podważenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika. Z rozstrzygnięcia sądu wynika,

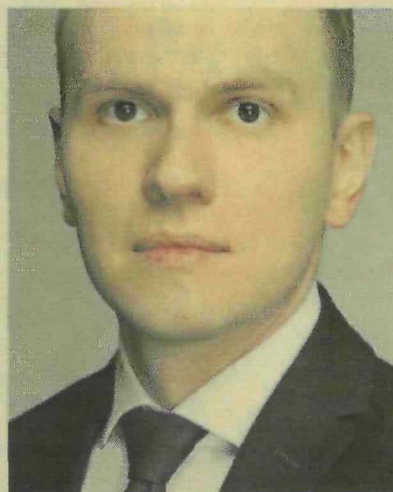
że nie ma to znaczenia. Już gdy kierował problem do rozpatrzenia w uchwale „siódemki”, zwrócił nawet uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera regulacji wprowadzającej taką zależność.

– Uchwała istotnie pogarsza bezpieczeństwo prawne pracodawców i zmienia sposób patrzenia na rodzaje ryzyka związane z wypowiedzaniem i rozwiązywaniem umów o pracę. Dopuszcza ona możliwość kwestionowania przez pracownika wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę aż do upływu okresu przedawnienia roszczeń dyskryminacyjnych, a nie tylko w okresie 7 lub 14 dni przysługujących na wniesienie odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. Nawet jeżeli pracownik nie odwoła się w tym terminie, może wystąpić z roszczeniem dyskryminacyjnym po upływie kilku miesięcy lub nawet lat od ustania zatrudnienia – wskazuje skutki uchwały Robert Stępień, radca prawny z kancelarii Raczkowski Paruch.

Przewiduje on, że w praktyce takie roszczenia mogą dotyczyć przede wszystkim wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn ekonomicznych i stosowanych w takich przypadkach kryteriów doboru do zwolnienia, które mogą być postrzegane przez pracowników jako dyskryminujące.

Katarzyna Gospodarowicz z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zając i Wspólnicy (SDZLegal Schindhelm) uważa, że plusem przyjętej uchwały jest w ogóle fakt jej wydania.

– Do tej pory w kwestii dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji panowały w orzecznictwie



► **DOWODY PRACODAWCY:** Powództwa o odszkodowania za zwolnienia z pracy dyskryminujące pracowników mogą być nadużywane – uważa Robert Stępień, radca prawny z kancelarii Raczkowski Paruch. Zwraca uwagę, że pracownik nie musi przed sądem udowadniać swoich zarzutów. To pracodawca ma dowieść, że rozwiązanie umowy nie naruszyło zakazu nierównego traktowania. [FOT. ARC]

Sądu Najwyższego rozbieżne poglądy. Niewątpliwą zaletą jest to, że obecnie mamy stanowisko siedmiu sędziów, które wskazuje wprost na taką możliwość – wyjaśnia Katarzyna Gospodarowicz.

Jednocześnie zgadza się z tym, że zgodnie z przyjętą interpretacją wpływ terminów na wniesienie odwołania od wypowiedzenia nie daje pracodawcom gwarancji,

ciszej nawet po latach

że sprawa rozwiązania stosunku pracy nie pojawi się za jakiś czas na wokandzie.

Trzy lata, a nawet więcej

– Roszczenie o odszkodowanie staje się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia – przypomina Robert Stępień.

Trzyletni okres przedawnienia należy zatem w zasadzie liczyć od dnia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przez pracodawcę, chyba że szkoda ujawniła się później. Wtedy ten termin rozpoczyna bieg od momentu jej ujawnienia.

– Dla dochodzenia tych roszczeń przez pracowników okres przedawnienia wynosi trzy lata od dnia, w którym stały się wymagalne. Z całą pewnością tak długi czas nie będzie działał na korzyść, gdy pracodawca będzie chciał przed sądem skorzystać z dowodu z zeznań świadków – mówi Katarzyna Gospodarowicz.

Jej zdaniem, z tych powodów w trakcie kwalifikowania do zwolnienia pracowników warto sporządzać w firmie pisemne arkusze oceny poszczególnych osób lub inne dokumenty świadczące o tym, jak przebiegał proces doboru pracowników do wypowiedzenia im umów o pracę.

– Dokumenty te z całą pewnością mogą być wiarygodnymi źródłami dowodowymi w ewentualnym procesie sądowym wytoczonym pracodawcy – ocenia radca z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy.

Robert Stępień mówi, że sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszenia kodeksowej zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowią niewielki odsetek wszystkich sporów sądowych z zakresu prawa pracy.

– Przyjmuje się, że pracownik może domagać się odszkodowania wyłącznie wtedy, kiedy dojdzie do dyskryminacji w zatrudnieniu z powodów wskazanych w art. 18(3a) par. 1 Kodeksu pracy, a więc z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową,

” Uchwała istotnie pogarsza bezpieczeństwo prawne pracodawców i zmienia sposób patrzenia na rodzaje ryzyka związane z wypowiedzaniem i rozwiązywaniem umów o pracę.

► **Robert Stępień**
radca prawny

pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Ten katalog jest otwarty, pracownik może wskazać również inne przejawy dyskryminacji. Ponadto ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – i w tym przypadku lista przyczyn jest ściśle określona. Występując z powództwem, pracownik powinien wykazać, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w związku z wypowiedzeniem albo rozwiązaniem z nim umowy, a także wskazać i uprawdopodobnić niedozwoloną dyskryminacyjną przyczynę. I to wszystko – mówi radca z kancelarii Raczkowski Paruch.

Pracodawca przed sądem

Po takich zarzutach to pracodawca musi dowieść, że rozwiązanie umowy z pracownikiem nie miało charakteru dyskryminującego, a gdy sprawa dotyczy redukcji zatrudnienia – że kryteria doboru osób do zwolnienia były obiektywnie uzasadnione. W konsekwencji, zdaniem Roberta Stępnia, powództwo o odszkodowanie może być przedmiotem nadużyć.

– Wystarczy, że pracownik wskaże przyczynę dyskryminacji i ją uprawdopodobni, co w praktyce może sprowadzać się do zawarcia w pozwie kilku ogólnych stwierdzeń. Nie musi on przedstawiać dowodów potwierdzających tę przyczynę, to pracodawca będzie musiał się bronić i dowodzić, że jest inaczej. W szczególności może to dotyczyć wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracowników i kryteriów doboru do zwolnienia. Te są często postrzegane jako dyskryminujące, bo zwalniani pracownicy czują się pokrzywdzeni, że to

oni, a nie kto inny został wybrany do zwolnienia. Łatwo im przy tym porównać się do swoich kolegów, którzy pozostali w firmie, i pokazać, że doszło do nierównego traktowania – wyjaśnia Robert Stępień.

Radca zwraca przy tym uwagę, że podnoszenie przez pracownika niezasadnych zarzutów nierównego traktowania oraz wystąpienie przez niego z bezpodstawnym roszczeniem o odszkodowanie może być w określonych okolicznościach przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę z jego winy – czyli natychmiast w trybie dyscyplinarnym, i to w okresie biegnącego już wypowiedzenia. Taki obrót sprawy jest możliwy, gdy zwolniona osoba przedstawia nieprawdę, zmierzając do wyłudzenia odszkodowania od pracodawcy. © IP

Sprawy w sądzie

► Według statystyk publikowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości w latach 2010-14, w Polsce spraw o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (z art. 18(3d) k.p.) było we wszystkich sądach kilkaset rocznie (400-550). Odszkodowania za dyskryminację były zasądzone w przypadku zaledwie 25-30 postępowań rocznie. Średnia ich wysokość kształtowała się w przedziale od 6 tys. zł do 10 tys. zł. Te statystyki dotyczą wszystkich sytuacji, w których naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W przypadku dyskryminującego charakteru wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę wyroki o zasądzeniu zadośćuczynienia zapadały w kilku sprawach rocznie.