

Najciekawsze
orzeczenia

Wypowiedzenie można zakwestionować nawet po kilku latach

TERMINY

Jeżeli pracownik uważa, że przyczyna wypowiedzenia albo rozwiązania z nim umowy o pracę była dyskryminująca, to – nawet jeżeli nie wniósł odwołania od wypowiedzenia czy rozwiązania umowy – może wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Wniesienie odwołania nie jest warunkiem koniecznym zasądzenia faktycznego odszkodowania na rzecz pracownika.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 28 września 2016 r. (III PZP 3/16).

Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych i przeprowadził dobór jej do zwolnienia spośród innych zatrudnionych. Kobieta nie wniosła odwołania w terminie. Dopiero po upływie ponad roku odwołano się od wypowiedzenia, wnosząc jednocześnie o zasądzenie odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., z uwagi na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania. W jej ocenie została dobrana do zwolnienia ze względu na przekroczenie 50. roku życia i było to kryterium dyskryminujące ze względu na wiek.

Rozstrzygnięcie sądów

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Stwierdził, że kryteria doboru pracownicy do zwolnienia nie były dyskryminujące. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Przedstawił jednak inne uzasadnienie. W jego ocenie powódka nie mogła skutecznie wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie, ponieważ przekroczyła termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Z uwagi na rozbieżności w orzecznictwie, SN powziął wątpliwość, czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia jest wcześniejsze wniesienie przez niego odwołania od wypowiedzenia? To zagadnienie zostało przedłożone do rozstrzygnięcia przez powiększony skład SN.

SN w składzie 7 sędziów orzekł, że wniesienie odwołania od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę nie jest warunkiem koniecznym zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu nierównego traktowania. ©

• ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Pracownik ma 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – 14 dni. Wniesienie odwołania w tym terminie nie jest jednak warunkiem koniecznym, aby pracownik mógł wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia – w związku z wypowiedzeniem albo rozwiązaniem z nim umowy o pracę – zasady równego traktowania, na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyna wypowiedzenia albo rozwiązania z nim umowy o pracę była dyskryminująca, to może wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, nawet jeśli nie wniósł odwołania. Może to zrobić aż do upływu okresu przedawnienia roszczeń dyskryminacyjnych, a nie tylko w ramach 7- albo 14-dniowego terminu.

Komentowana uchwała całkowicie zmienia sposób patrzenia na ryzyka związane z wypowiadaniem i rozwiązywaniem umów o pracę. Istotnie pogarsza przy tym bezpieczeństwo prawne pracodawcy. Pracodawca nie może być bowiem pewien, że jeżeli zwolniony nie odwołał się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy w ustawowym terminie (7- lub 14-dniowym), to nie będzie tego w przyszłości kwestionował. Może się okazać, że po kilku miesiącach lub nawet latach od ustania zatrudnienia, pracownik wystąpi z roszczeniem odszkodowawczym, zarzucając pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania. Może to dotyczyć przede wszystkim wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn ekonomicznych i kryteriów doboru do zwolnienia. Te mogą być bowiem postrzegane przez pracowników jako dyskryminujące. I choć w takim przypadku nie ma już możliwości przywrócenia pracownika do pracy, dla pracodawcy będzie to oznaczać konieczność wiktania się w spór.

Zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego daje pracownikom narzędzie, które może być przyczyną nadużyć. Godzi przy tym w istotę regulacji, zgodnie z którą odwołanie się przez pracownika od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę zostało ograniczone ustawowymi terminami. ©